Ontario Advisory Council
for Disabled Persons

Workable:

Fulfilling the potential of people with disabilities.

June 1990

ISBN 0-7729-6867-5

90-06994/

ONTARIO ADVISORY COUNCIL FOR DISABLED PERSONS

Preface

"Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap."

Section 4, Ontario Human Rights Code

Honourable Shirley Collins
Minister Responsible for Disabled Persons

In carrying out its mandate to advise the government of Ontario on matters affecting the lives of people with disabilities, Council undertook a two-year review of employment.

We are pleased to present the results to you in this report, WorkABLE: Fulfilling the Potential of People with Disabilities.

Members of Council wish to acknowledge the co-operation of many individuals, organizations and government ministries in the preparation of this report.

Finally, we thank each and every member of our staff for their work on this report.

Bob Loveless
Chairman

Sharon Hoenen
Vice-Chairman

Anne Musgrave
Vice-Chairman

Nancy Stone
Vice-Chairman

THE ONTARIO ADVISORY COUNCIL

FOR DISABLED PERSONS

MEMBERS 1988 - 1989

Mr. Ronald W. McInnes
(Chairman) Toronto
Ms. Sharon Hoenen
(Vice-Chairman) Bridgenorth
Mr. Robert E. Loveless
(Vice-Chairman) London
Ms. Nancy M. Stone
(Vice-Chairman) Niagara Falls
Ms. Betty Bresko
Toronto
Mr. Rodney Carpenter
Ottawa
Mr. Jean-Rémi Champagne
Ottawa
Mr. Aldo Colangelo
Toronto
Ms. Rosemari Comisso
Windsor
Mr. Haile Selassie Girma
Toronto
Ms. Anne Musgrave
Toronto
Mr. Irwin Osborne
Capreol
Dr. Peter Playfair
Iroquois
Mr. W. Ross Robinson
Hamilton
Dr. Gavin Shanks
Kingston
Ms. Mary Lou Ware
Ottawa
Mr. Colin Wasacase
Kenora

MEMBERS 1989 - 1990

Mr. Robert E. Loveless
(Chairman) London
Ms. Sharon Hoenen
(Vice-Chairman) Bridgenorth
Ms. Anne Musgrave
(Vice-Chairman) Toronto
Ms. Nancy M. Stone
(Vice-Chairman) Niagara Falls
Mr. Denis Bergeron
Thunder Bay
Ms. Betty Bresko
Toronto
Mr. Rodney Carpenter
Ottawa
Mr. Jean-Rémi Champagne
Ottawa
Ms. Rosemari Comisso
Windsor
Mr. Haile Selassie Girma
Toronto
Ms. Patricia Hatt
Toronto
Rev. Massey Lombardi
Toronto
Chief Roy McDonald
White Dog
Mr. W. Ross Robinson
Hamilton
Dr. Gavin Shanks
Kingston
Mr. Barry Swadron
Toronto
Ms. Mary Lou Ware
Ottawa

This Report is available on audio cassette. Copies may be obtained by contacting Council's office.

Council's Office:

700 Bay Street
Suite 203
Toronto, Ontario
M5G 1Z6

Phone No. (416) 326-0140
Fax No. (416) 326-0193

TABLE OF CONTENTS

	Page
EXECUTIVE SUMMARY	(i)
CHAPTER 1- INTRODUCTION	1
CHAPTER 2- EDUCATION AND TRAINING FOR EMPLOYMENT	6
Quality Issues in Education	7
The Need for Transferable Skills	9
The Importance of Guidance	10
Co-operative Education	11
Apprenticeship Training Programs	13
School-to-Work Transition (SWT)	14
Post-Secondary Education and Training	15
Funding Issues	16
Inaccessibility of Facilities and Services	18
Other Training Issues	22
• FUTURES	22
• Canadian Jobs Strategy (CJS)	23
• Training for Promotional Opportunities	24
• Rehabilitation and Retraining	25
• Volunteerism	26
CHAPTER 3- PREPARATION FOR EMPLOYMENT	28
Adjusting to the Workplace	28
Job Search Skills	28
Vocational Assessment	29
Vocational Rehabilitation Services (VRS)	30
Follow-up Support	33
Training of Employment Counsellors	34
Standards for Job Counselling Services	35
CHAPTER 4- PLACEMENT AND RECRUITMENT	37
Searching for Work	37
Accessibility of Employment Agencies	38
Quality of Service	39
Equality of Service	40
Centralized Placement Services	42
Recruitment Procedures	42
CHAPTER 5- BARRIERS TO EMPLOYMENT AND ACCOMMODATION IN THE WORKPLACE	46
Impact of the Ontario Human Rights Code	46
Physical Access to the Workplace	47
The Need for Improved Accessible Transportaion	50
Independent Living Assistance in the Workplace	52
Assistive Devices and Technical Aids	54
Job Modification	57
Contractual Barriers	59

	Page
CHAPTER 6- EMPLOYMENT EQUITY IN ONTARIO	63
The Need for Employment Equity Legislation in Ontario	63
• The Voluntary Approach	63
• The Origin of Employment Equity	64
• Quotas	65
• Contract Compliance	66
• Legislation as an Answer	67
Components of Legislated Employment Equity	68
• Scope of Coverage	68
• Employer Responsibility	70
• The Role of Organized Labour	73
• Phase-In	75
• Reporting Requirements	76
• Defining Disability	78
• Responsibility for Enforcement	79
• The Need for a Consultative Service	80
• Penalties for Non-Compliance	81
Employment Equity At Work	83
• Preparation Planning	83
• Data Collection	85
• Identification and Removal of Barriers	87
• Establishment of Goals and Timetables	87
• Evaluation and Monitoring	88
CHAPTER 7- INCOME ISSUES	90
Treatment of Earned Income	90
Re-instatement of Benefits	91
Treatment of In-Kind Benefits	92
The Need for a New Disability Income Support Program	93
CHAPTER 8- SHELTERED AND SUPPORTED EMPLOYMENT	96
Sheltered Employment	96
Supported Employment	99
The Need for A Fair Wage	102
CHAPTER 9- ATTITUDES AND PUBLIC AWARENESS	105
Attitudes as a Barrier	105
Changing Attitudes: Possible Solutions	106
The Need for Information	111
CHAPTER 10- CONCLUSIONS	112
GLOSSARY	
SELECTED BIBLIOGRAPHY	

EXECUTIVE SUMMARY

It is the view of the Ontario Advisory Council for Disabled Persons that the Ontario Human Rights Code guarantees everyone of working age in Ontario an equal right to job opportunities and full realization of their employment potential. **WorkABLE: Fulfilling the Potential of People with Disabilities** summarizes Council's review of employment issues as they relate to people with disabilities.

The Ontario Advisory Council for Disabled Persons is mandated to advise the government of Ontario on matters affecting people with disabilities. This report presents Council's findings and recommendations which are based on extensive consultations with disabled persons and the organizations serving them, as well as: employers; representatives of organized labour; government officials; educators; and, counsellors and placement agencies.

Council recommends that employment equity legislation affecting the Ontario Public Service, the private and broader public sectors with workforces of 100 or more, be introduced by the government of Ontario. The report indicates that voluntary programs and persuasion by governments have not led to significant change. Because discrimination is too great, too pervasive to be addressed solely by voluntary programs, employment equity legislation is essential to force action. The report includes a number of recommendations with respect to the design, scope, and implementation of such legislation.

People with disabilities across Ontario must also have full access to education and training programs if they are to succeed in entering the workforce. In addition to recommending a review of the effect of the Education Amendment Act, 1980 (Bill 82) on the education of children with disabilities and the school system, Council makes

recommendations to improve access to post-secondary education and training programs.

Many persons with disabilities seek assistance from vocational and employment counsellors before searching for employment. The Ministry of Community and Social Services' Vocational Rehabilitation Services (VRS) is a major provider of such counselling. As a result of Council's consultations in the community, a major restructuring of VRS to provide assistive devices required in the workplace, as well as speedier access to services and employment, is recommended.

Placement agencies, including Canada Employment Centres, are recommended to make their premises and services fully accessible to people with disabilities. The report also includes recommendations to improve the quality and availability of employment counselling and placement services throughout the province.

Barriers related to physical inaccessibility of the workplace, communication, lack of accessible transportation and independent living assistance in the workplace, as well as clauses in collective agreements, all prevent disabled people from taking advantage of employment opportunities. Recommendations to remove these barriers reflect the 1986 amendments to the Ontario Human Rights Code, which now require that persons with disabilities be accommodated, unless doing so would impose an undue hardship. According to guidelines issued by the Ontario Human Rights Commission in 1989, this obligation affects everyone, including employers and those providing transportation services.

The report discusses treatment of earned income, in-kind benefits and speedy re-instatement of social assistance benefits for people with disabilities to bridge them from dependency on income-support programs to independence and

employment. Besides recommending that people with extraordinary drug and medical expenses receive in-kind benefits regardless of income, the report calls for a re-examination of the viability of a comprehensive and universal disability insurance system.

In addition to commenting on the entitlement of all workers to receive fair and adequate wages, the report recommends sheltered employment projects that are situated in regular work locations within the community. Recommendations would also increase the availability of job coaches in supported employment initiatives.

Finally, the report comments on the ongoing need for improvements in public attitudes and awareness with respect to the employment potential of people with disabilities. It recommends the creation of a provincial advisory body to promote action on the employment of members of all employment equity target groups.

For convenience, the recommendations contained in the report are restated below:

The Ontario Advisory Council for Disabled Persons recommends:

CHAPTER 2-EDUCATION AND TRAINING FOR EMPLOYMENT

1. **THAT THE MINISTRY OF EDUCATION, IN CONJUNCTION WITH PERSONS WITH DISABILITIES, PARENTS, EDUCATORS, AND SCHOOL BOARDS, CONDUCT AN EXTENSIVE REVIEW OF THE IMPLEMENTATION OF BILL 82 AND EVALUATE ITS IMPACT ON STUDENTS AND SCHOOL BOARDS.**

2. **THAT THE MINISTRY OF EDUCATION MAKE COURSES ON ADAPTATION OF TEACHING METHODS AND MATERIALS TO ACCOMMODATE STUDENTS WITH SPECIAL NEEDS A MANDATORY COMPONENT OF TEACHER TRAINING.**

3. THAT THE MINISTRY OF EDUCATION DIRECT SCHOOL BOARDS TO INCLUDE MANDATORY AWARENESS SEMINARS ON DISABILITY AS PART OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT DAYS FOR TEACHERS THROUGHOUT THE SCHOOL YEAR.

4. THAT THE MINISTRY OF EDUCATION INCREASE AND TARGET FUNDING FOR CO-OPERATIVE EDUCATION PROGRAMS ENSURING THESE PROGRAMS ARE AVAILABLE AND ACCESSIBLE IN EVERY RESPECT TO STUDENTS WITH DISABILITIES. FUNDING SHOULD COVER PROVISION OF NECESSARY PERSONAL SERVICES INCLUDING READERS AND INTERPRETATIVE SERVICES FOR STUDENTS DURING THEIR WORK PLACEMENT.

5. THAT THE MINISTRIES OF SKILLS DEVELOPMENT AND EDUCATION IMPLEMENT AND FUND APPRENTICESHIP PROGRAMS THAT TARGET STUDENTS WITH DISABILITIES AND ENSURE THAT SUCH PROGRAMS WILL BE ACCESSIBLE TO THEM.

6. THAT THE MINISTRY OF EDUCATION DIRECT AND FUND SCHOOL BOARDS TO CREATE SCHOOL-TO-WORK TRANSITION (SWT) PROGRAMS THAT INCLUDE STUDENTS WITH DISABILITIES. SCHOOL BOARDS SHOULD ENSURE THE FORMATION OF COMMUNITY RESOURCE COUNCILS TO SUPPORT ALL SWT PROGRAMS.

7. THAT THE ONTARIO COUNCIL OF REGENTS FOR COLLEGES OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY AND THE ONTARIO COUNCIL OF UNIVERSITY AFFAIRS DIRECT ALL ONTARIO COLLEGES AND UNIVERSITIES TO REVIEW THEIR ENTRY POLICIES AND PROGRAM REQUIREMENTS, AND REMOVE ANY WHICH MAY ACT TO IMPEDE QUALIFIED STUDENTS WITH DISABILITIES.

8. THAT THE MINISTRY OF COLLEGES AND UNIVERSITIES AMEND THE ONTARIO STUDENT ASSISTANCE PROGRAM TO ACKNOWLEDGE THE ADDITIONAL COSTS ASSOCIATED WITH A DISABILITY, AND PROVIDE GREATER FLEXIBILITY TO REDUCE THE IMPACT OF DEBT LOAD FOR STUDENTS WITH DISABILITIES.

9. THAT THE MINISTRY OF COLLEGES AND UNIVERSITIES IMMEDIATELY CREATE A STANDARDIZED MANUAL CONTAINING POLICIES AND PROCEDURES TO ELIMINATE BARRIERS AND SET GOALS AND TIMETABLES PROMOTING FULL ACCESS FOR ALL STUDENTS WITH DISABILITIES.

10. THAT ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES IMMEDIATELY TARGET RETROFITTING EXPENSES AS PART OF PRIVATE FUND-RAISING CAMPAIGNS.

11. THAT THE MINISTRY OF COLLEGES AND UNIVERSITIES ANNUALLY REVIEW ALL CAMPUS BUILDING PROJECTS PROVIDING ACCESSIBILITY, AND CARRY OUT RANDOM CHECKS TO ENSURE THE ACCESSIBILITY FEATURES ARE FUNCTIONAL.

12. THAT ALL ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES ESTABLISH SPECIAL-NEEDS CO-ORDINATORS TO ASSIST STUDENTS WITH DISABILITIES AND PROVIDE A LINK WITH CAMPUS EMPLOYMENT SERVICES AND HAVE AN ESTABLISHED REPORTING RESPONSIBILITY TO THE OFFICE OF THE PRESIDENT.

13. THAT THE MINISTRY OF COLLEGES AND UNIVERSITIES CONTINUE TO FUND SPECIAL-NEEDS SERVICES FOR STUDENTS WITH DISABILITIES AT ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES AND TAKE STEPS TO ENSURE THAT THE MONEY IS SPENT ON THOSE SERVICES.

14. THAT ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDERTAKE AN ACTIVE OUTREACH AND MARKETING CAMPAIGN TO ENCOURAGE SECONDARY AND MATURE STUDENTS WITH DISABILITIES TO ENROLL IN THEIR PROGRAMS.

15. THAT EMPLOYERS, COMMUNITY ORGANIZATIONS AND ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES ESTABLISH SCHOLARSHIP FUNDS TO ATTRACT STUDENTS WITH DISABILITIES TO POST-SECONDARY EDUCATION.

16. THAT THOSE MINISTRIES AND AGENCIES INVOLVED IN PROVIDING OR FUNDING SKILLS-TRAINING PROGRAMS ENSURE THAT SITES AND SERVICES ARE ACCESSIBLE TO PARTICIPANTS WITH DISABILITIES.

17. THAT GOVERNMENT MINISTRIES AND AGENCIES INVOLVED IN THE PROMOTION OF EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR PERSONS WITH DISABILITIES STRESS THE NEED FOR EMPLOYERS TO ENCOURAGE AND INCLUDE THEIR DISABLED WORKERS IN TRAINING AND STAFF DEVELOPMENT PLANS.

18. THAT VOLUNTARY ORGANIZATIONS ACTIVELY RECRUIT PERSONS WITH DISABILITIES AND ENCOURAGE THEM TO PARTICIPATE IN THE ORGANIZATION AS TRAINING FOR EMPLOYMENT.

19. THAT AGENCIES PROVIDE THEIR DISABLED VOLUNTEERS WITH THE SUPPORTS NECESSARY TO ALLOW THEM TO CONTRIBUTE FULLY TO THE ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION.

20. THAT VOLUNTARY AGENCIES SEEK TO PROVIDE THEIR DISABLED VOLUNTEERS WITH NEW CHALLENGES AND THE OPPORTUNITY TO SERVE AT ALL LEVELS OF THE ORGANIZATION AS PREPARATION FOR EMPLOYMENT.

CHAPTER 3-PREPARATION FOR EMPLOYMENT

21. THAT THE HANDICAPPED EMPLOYMENT PROGRAM OF THE MINISTRY OF LABOUR CREATE A SIMPLIFIED VERSION OF TAKING AIM IN THE FORM OF A BROCHURE THAT COULD BE EASILY DISTRIBUTED TO PERSONS WITH DISABILITIES, ESPECIALLY THOSE STILL AT SCHOOL.

22. THAT AGENCIES PROVIDING VOCATIONAL ASSESSMENTS ENSURE THAT ONLY NECESSARY ASSESSMENTS ARE COMPLETED AND THAT DISABLED PARTICIPANTS HAVE AN ACTIVE ROLE IN COMPLETING AND REVIEWING THE RESULTS. PARTICIPANTS SHOULD ALSO BE ENTITLED TO SHARE THE RESULTS WITH ANY OTHER AGENCY OF THEIR CHOICE.

23. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES UNDERTAKE A MAJOR REVIEW AND RESTRUCTURING OF VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES TO STRENGTHEN THE EMPLOYABILITY OF PERSONS WITH DISABILITIES.

24. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES ACT IMMEDIATELY TO ENSURE THAT VOCATIONAL ASSESSMENT AND TRAINING SERVICES ARE DELIVERED IN A TIMELY AND EQUITABLE MANNER TO PERSONS WITH DISABILITIES ACROSS THE PROVINCE, AND THAT A POLICY TO ELIMINATE WAITING LISTS BE ADOPTED.

25. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES REQUIRE ITS COUNSELLORS IN VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES TO HAVE PROVEN VOCATIONAL COUNSELLING SKILLS AND PROVIDE THEM WITH CROSS-CULTURAL TRAINING.

26. THAT THE FEDERAL AND PROVINCIAL GOVERNMENTS INCREASE THEIR FUNDING TO EMPLOYMENT COUNSELLING PROGRAMS TARGETED AT PEOPLE WITH DISABILITIES AND SET UPPER LIMITS TO CASELOADS PER COUNSELLOR.

27. THAT ONTARIO'S COMMUNITY COLLEGES DEVELOP TRAINING PROGRAMS TO BETTER PREPARE EMPLOYMENT COUNSELLORS. SUCH COURSES SHOULD PAY PARTICULAR ATTENTION TO THE EMPLOYMENT ISSUES FACING PEOPLE WITH DISABILITIES AND INCLUDE TEACHING OF THE COUNSELLORS BY PEOPLE WITH DISABILITIES.

28. THAT AGENCIES PROVIDING EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES BE REQUIRED TO DEVELOP AND ESTABLISH SERVICE STANDARDS AND EVALUATION MECHANISMS TO IMPROVE THE QUALITY OF EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES ACROSS THE PROVINCE.

29. THAT THE FEDERAL AND PROVINCIAL GOVERNMENTS INCREASE THEIR FUNDING TO AGENCIES PROVIDING QUALITY EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES TO ENSURE THAT ALL AREAS OF THE PROVINCE ARE SERVICED AND THAT THE SERVICE IS RESPONSIVE TO THE DIFFERING NEEDS OF PEOPLE WITH DISABILITIES.

CHAPTER 4-PLACEMENT AND RECRUITMENT

30. THAT OFFICIALS AT CANADA EMPLOYMENT CENTRES PROCEED IMMEDIATELY TO MAKE CEC OFFICES AND SERVICES ACCESSIBLE TO PEOPLE WITH DISABILITIES.

31. THAT ALL EMPLOYMENT AGENCIES MAKE THEIR PREMISES AND SERVICES ACCESSIBLE TO PERSONS WITH DISABILITIES.

32. THAT MANAGEMENT AT CANADA EMPLOYMENT CENTRES ENSURE THAT AT LEAST ONE SPECIALIST IN DISABILITY ISSUES IS AVAILABLE ON STAFF AT EACH CENTRE.

33. THAT THE FEDERAL AND PROVINCIAL GOVERNMENTS INCREASE THEIR FUNDING TO COMMUNITY AGENCIES PROVIDING EMPLOYMENT PLACEMENT SERVICES FOR PERSONS WITH DISABILTIES.

34. THAT OFFICIALS AT CANADA EMPLOYMENT CENTRES ENSURE THAT EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES PROVIDED BY COMMUNITY AGENCIES TO PERSONS WITH DISABILITIES ARE EQUAL TO THOSE PROVIDED AT A CANADA EMPLOYMENT CENTRE.

35. THAT THE PROVINCIAL AND FEDERAL GOVERNMENTS INCREASE FUNDING TO AGENCIES SERVING DISABLED JOB-SEEKERS TO EQUALIZE THE AVAILABILITY OF PLACEMENT AND COUNSELLING SERVICES ACROSS THE PROVINCE.

36. THAT PROVINCIAL COMMUNITY AGENCIES ENSURE THEIR REGIONAL OPERATIONS HAVE SUFFICIENT RESOURCES TO DELIVER QUALITY PLACEMENT AND COUNSELLING SERVICES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES.

37. THAT EMPLOYERS REVIEW THEIR RECRUITMENT PROCEDURES TO IDENTIFY AND ELIMINATE BARRIERS WHICH PREVENT THE RECRUITMENT OF CANDIDATES WITH DISABILITIES.

38. THAT EMPLOYERS CONTACT ORGANIZATIONS AND AGENCIES SERVING PEOPLE WITH DISABILITIES, MAKING IT KNOWN THAT THE COMPANY IS INTERESTED IN RECEIVING JOB APPLICATIONS FROM QUALIFIED PEOPLE WITH DISABILITIES.

39. THAT THE MINISTRY OF LABOUR FUND INNOVATIVE PILOT PROJECTS IN A VARIETY OF ONTARIO LOCATIONS TO PROMOTE THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF WORKERS WITH DISABILITIES.

CHAPTER 5-BARRIERS TO EMPLOYMENT AND ACCOMMODATION IN THE WORKPLACE

40. THAT EMPLOYERS CREATE CORPORATE ACCOMMODATION BUDGETS TO RELIEVE DEPARTMENT MANAGERS OF SOLE FISCAL RESPONSIBILITY FOR MAKING WORKPLACE ACCOMMODATIONS.

41. THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO PROVIDE FINANCIAL ASSISTANCE TO EMPLOYERS TO PARTIALLY DEFRAY THE COSTS OF REMOVING ARCHITECTURAL BARRIERS IN THE WORKPLACE.

42. THAT IN THE ABSENCE OF A POLICY TO ENSURE FULLY ACCESSIBLE CONVENTIONAL TRANSPORTATION, THE ONTARIO MINISTRY OF TRANSPORTATION AND MUNICIPALITIES ACROSS THE PROVINCE INCREASE THEIR FUNDING OF SPECIALIZED TRANSIT SERVICES TO BETTER SERVE THE EMPLOYMENT NEEDS OF PEOPLE WITH DISABILITIES, IN ACCORDANCE WITH HUMAN RIGHTS LEGISLATION.

43. THAT THE ONTARIO MINISTRY OF TRANSPORTATION GIVE PRIORITY TO THE DEVELOPMENT OF ACCESSIBLE REGIONAL TRANSPORTATION SYSTEMS THAT WOULD ENABLE PERSONS WITH DISABILITIES TO TRAVEL BETWEEN AND ACROSS URBAN BOUNDARIES.

44. THAT EMPLOYERS LOCATED IN OUTLYING REGIONS CONSIDER DEVELOPING SHUTTLE BUS SERVICES FOR EMPLOYEES, ACCESSIBLE TO PERSONS WITH DISABILITIES AS WELL AS OTHER STAFF.

45. THAT OUTREACH ATTENDANT SERVICES FUNDED BY GOVERNMENT BE MADE MORE FLEXIBLE AND PORTABLE, ALLOWING INDEPENDENT LIVING ASSISTANCE TO BE PROVIDED TO CONSUMERS OUTSIDE THEIR HOMES, INCLUDING THE WORKPLACE.

46. THAT THOSE REQUIRING INDEPENDENT LIVING ASSISTANCE BE FUNDED BY GOVERNMENT TO PURCHASE, MANAGE AND DIRECT THE SERVICES THAT MEET THEIR PARTICULAR NEEDS.

47. THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO, IN CONSULTATION WITH CONSUMERS, UNIONS AND EMPLOYERS, DEVELOP AND TEST METHODS OF PROVIDING INDEPENDENT LIVING ASSISTANCE IN THE PRIVATE SECTOR WORKPLACE.

48. THAT EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA, THE ONTARIO MINISTRY OF LABOUR AND OTHER GOVERNMENT MINISTRIES AND AGENCIES SERVING WORKERS WITH DISABILITIES, CONTINUALLY INFORM EMPLOYERS ABOUT THE JOB ACCOMMODATION NETWORK.

49. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES AS PART OF THE RESTRUCTURING OF VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES (VRS), MANDATE VRS TO PROVIDE ASSISTIVE DEVICES REQUIRED BY ALL PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKPLACE.

50. THAT EMPLOYERS COMPLETE PHYSICAL DEMANDS ANALYSES OF THEIR JOB INVENTORIES, ENSURING THAT PERSONS WITH DISABILITIES ARE ACTIVELY CONSULTED IN THE PROCESS.

51. THAT THE CONSULTATIVE SERVICES PRESENTLY PROVIDED BY THE MINISTRY OF LABOUR'S HANDICAPPED EMPLOYMENT PROGRAM WITH RESPECT TO PHYSICAL DEMANDS ANALYSES BE EXPANDED AND DIRECTED THROUGH LOCAL BOARDS OF TRADE AND CHAMBERS OF COMMERCE TO ALL EMPLOYERS.

52. THAT EMPLOYERS AND REPRESENTATIVES OF ORGANIZED LABOUR ENSURE THAT CLAUSES IN COLLECTIVE AGREEMENTS THAT DISCRIMINATE AGAINST PERSONS WITH DISABILITIES BE AMENDED OR ELIMINATED.

53. THAT THE ONTARIO FEDERATION OF LABOUR MORE ACTIVELY ENCOURAGE ITS AFFILIATES TO SUPPORT AND DEVELOP INITIATIVES TO INCREASE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR PERSONS WITH DISABILITIES, CONSISTENT WITH THE FEDERATION'S 1981 AND 1987 POLICY STATEMENTS.

54. THAT UNION OFFICIALS UNDERTAKE OUTREACH CAMPAIGNS TO ACTIVELY ENCOURAGE MORE WORKERS WITH DISABILITIES TO BECOME INVOLVED WITH THE ORGANIZED LABOUR MOVEMENT.

CHAPTER 6-EMPLOYMENT EQUITY IN ONTARIO

55. THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO CREATE EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION TO COVER THE ONTARIO PUBLIC SERVICE AND EMPLOYERS IN THE PRIVATE AND BROADER PUBLIC SECTORS.

56. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION BE TARGETED AT ALL EMPLOYERS IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS WITH WORKFORCES OF 100 EMPLOYEES OR MORE.

57. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION REQUIRE EMPLOYERS TO DEVELOP, SUBMIT AND IMPLEMENT A PLAN OF GOALS AND TIMETABLES DESIGNED TO ACHIEVE AN EQUITABLE REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THEIR WORKFORCE.

58. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION CONTAIN A UNIVERSAL PHASE-IN PROVISION, ALLOWING ALL EMPLOYERS COVERED BY THE LEGISLATION ONE YEAR TO PREPARE FOR COMPLIANCE.

59. THAT THE FEDERAL GOVERNMENT TAKE THE LEAD IN CREATING A FEDERAL-PROVINCIAL-MUNICIPAL COMMITTEE TO PROMOTE CONSISTENCY BETWEEN EMPLOYMENT EQUITY REPORTING REQUIREMENTS.

60. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION REQUIRE THE ANNUAL SUBMISSION OF WORKFORCE PROFILES THAT REFLECT THE EXTENT OF REPRESENTATION AT ALL LEVELS IN A COMPANY'S WORKFORCE. THE PROFILES SHOULD INCLUDE INFORMATION ON POSITION LEVELS AS WELL AS EMPLOYMENT STATUS.

61. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION BE ACCOMPANIED BY A GUIDE OUTLINING USABLE DEFINITIONS OF DISABILITY.

62. THAT AN AGENCY WITH AN ARMS-LENGTH RELATIONSHIP TO THE PROVINCIAL GOVERNMENT BE ESTABLISHED TO MONITOR AND ENFORCE EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION.

63. THAT THE AGENCY RESPONSIBLE FOR ENFORCING EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION OFFER A WIDE RANGE OF CONSULTATIVE SERVICES TO EMPLOYERS TO ASSIST THEM IN FULLY COMPLYING WITH THE LAW.

64. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION CONTAIN PROVISIONS FOR FINANCIAL PENALTIES TO BE IMPOSED ON THOSE WHO DO NOT COMPLY WITH THE LAW. THE ENFORCEMENT AGENCY SHOULD BE RESPONSIBLE FOR DETERMINING THE MAGNITUDE OF THE PENALTIES.

CHAPTER 7-INCOME ISSUES

65. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES MOVE AS QUICKLY AS POSSIBLE TO IMPLEMENT THE RECOMMENDATIONS CONTAINED IN TRANSITIONS, PARTICULARLY THOSE RELATED TO PROVIDING SOCIAL ASSISTANCE RECIPIENTS WHO HAVE A DISABILITY WITH IMPROVED INCOME BENEFITS AND A FINANCIAL INCENTIVE TO SEEK EMPLOYMENT.

66. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES AMEND ITS SOCIAL ASSISTANCE POLICIES TO ALLOW PERSONS WITH DISABILITIES TO CONTINUE TO RECEIVE IN-KIND BENEFITS UNTIL THEY ARE WELL-ESTABLISHED IN THE WORKFORCE WITH SUFFICIENT EARNINGS TO COVER THE COSTS ASSOCIATED WITH THEIR DISABILITY.

67. THAT THE MINISTRIES OF HEALTH AND COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES ENSURE THAT PERSONS WITH EXTRAORDINARY DRUG AND MEDICAL EXPENSES RECEIVE IN-KIND BENEFITS, REGARDLESS OF INCOME.

68. THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO RE-EXAMINE THE VIABILITY OF A COMPREHENSIVE AND UNIVERSAL DISABILITY INSURANCE SYSTEM FOR ALL PERSONS WITH DISABILITIES, REGARDLESS OF CAUSE OR AGE OF ONSET.

CHAPTER 8-SHELTERED AND SUPPORTED EMPLOYMENT

69. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES MAINTAIN FUNDING FOR SOME EXISTING SHELTERED EMPLOYMENT SETTINGS. NEW SHELTERED SETTINGS SHOULD NOT BE ENCOURAGED. ALL NEW FUNDING INITIATIVES SHOULD BE TARGETED AT COMMUNITY EMPLOYMENT PROJECTS.

70. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES REQUIRE OPERATORS OF SHELTERED EMPLOYMENT SETTINGS TO CREATE WORK PLANS CONTAINING GOALS AND TIMETABLES WITH THEIR WORKERS THAT CLEARLY OUTLINE EXPECTATIONS AND VOCATIONAL OBJECTIVES.

71. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES CONTINUE IMPLEMENTING SUPPORTED EMPLOYMENT PROGRAMS THROUGH PROJECT OPPORTUNITY.

72. THAT THE FEDERAL MINISTRY OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION AND THE PROVINCIAL MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES INCREASE THEIR FUNDING TO SUPPORTED EMPLOYMENT PROGRAMS TO ALLOW THE HIRING OF AN ADEQUATE NUMBER OF JOB COACHES.

CHAPTER 9-ATTITUDES AND PUBLIC AWARENESS

73. THAT BOARDS OF TRADE, THE ONTARIO CHAMBER OF COMMERCE, THE ASSOCIATION OF MUNICIPALITIES OF ONTARIO, THE ONTARIO FEDERATION OF LABOUR AND ORGANIZATIONS SERVING PEOPLE WITH DISABILITIES PROVIDE LEADERSHIP IN THE FORMATION OF COMMUNITY RESOURCE COUNCILS TO PROMOTE THE EMPLOYMENT POTENTIAL OF PEOPLE WITH DISABILITIES.

74. THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO CREATE A PROVINCIAL ADVISORY BODY ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR WORKERS WITH DISABILITIES AND OTHERS IN THE EMPLOYMENT EQUITY TARGET GROUPS.

75. THAT THE ONTARIO OFFICE FOR DISABLED PERSONS EXPAND ITS PUBLIC AWARENESS CAMPAIGN TO INCLUDE A FOCUS ON THE EMPLOYMENT POTENTIAL OF PERSONS WITH DISABILITIES.

Chapter I

INTRODUCTION

The 1980s were encouraging years for people with disabilities. Improved human rights legislation and increased public awareness of the need to remove barriers have contributed to their integration into mainstream society. As we enter the 1990s, persons with disabilities have greater access to public buildings, transportation, schools and recreational facilities. However, much more can be achieved, especially in employment.

The Ontario Advisory Council for Disabled Persons has examined the complex issues of employment of persons with disabilities. **WorkABLE: Fulfilling the Potential of People with Disabilities** is a summary of Council's findings and recommendations for action.

Council was established in 1975 to advise the Government of Ontario on matters affecting persons with disabilities. The 17 members of Council reflect a broad range of physical, sensory, psychiatric, developmental and learning disabilities, as well as community interests and geographic regions across the province. Council reports to government through the Minister Responsible for Disabled Persons.

WorkABLE is the third major report prepared by Council. In 1987, in conjunction with the Ontario Advisory Council on Senior Citizens, Council released **The Freedom to Move is Life Itself: A Report on Transportation in Ontario.** In 1988, Council released **Independent Living, The Time is Now: A Discussion Paper on the Future of Independent Living Assistance in Ontario.** Both reports made recommendations based on the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the Ontario Human Rights Code. Simply stated, the

recommendations reflected the belief that people with disabilities must have access to transportation services and independent living assistance as fundamental human rights. Those principles are supported in the Proclamation of the Decade for Disabled Persons, issued by the Ontario government in 1986.

In this report, Council again identifies human rights as the lynchpin to progress. Members believe everyone of working age in Ontario has an equal right to job opportunities and full realization of their employment potential.

The Ontario Human Rights Code contains numerous and specific references to the right of people with disabilities to gain access to employment opportunities and be protected against discrimination. Section 4 of the Code states: "Every person has the right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of ....handicap." In 1988, amendments to the Code were proclaimed that now require that disabled persons be accommodated unless doing so would cause undue hardship.

Paid employment is a key to independent living and increases the opportunity to move beyond bare subsistence. Government and society gain as the worker becomes a contributor to the economy and a self-supporting taxpayer.

Employment also improves a person's sense of self-worth and self-esteem. It creates an avenue for socialization and allows support networks to develop outside the family. It provides a challenge and purpose in life, and gives people a chance to break away from dependence on social assistance programs. As the Ontario Social Assistance Review Committee has said, employment "is a key element in the transition from dependence upon social assistance to self-reliance and

community integration"(Ontario Social Assistance Review Committee, 1988:89).

Council recognizes that there are many individuals who are not able to obtain paid employment although they make a significant contribution through volunteer and other activities. This study, however, focuses on those with disabilities who are seeking paid employment. It examines the difficulties disabled people encounter in finding and keeping jobs and the steps that can and should be taken to solve these difficulties, including employment equity initiatives.

In the course of Council's work, many documents and research reports were reviewed and meetings were held with many individuals and organizations interested in this issue. Public consultation meetings in Toronto, Sudbury, Hamilton, and London provided members with the opportunity to meet with employers, labour organizations, service agencies, consumer groups and disabled individuals. From these discussions, a clear picture emerged of the progress made in employment of persons with disabilities, the obstacles that are still being encountered, and the solutions that should be considered. Members express their gratitude to all those who assisted them in the completion of their work.

Council is aware that many individuals, agencies, employers, and governments have made genuine efforts to address the problems faced by disabled workers, and some success has been achieved. However, despite these efforts, not enough progress has been made.

Results from the Statistics Canada's **Health and Activity Limitation Survey, 1986** indicate that of the disabled population of working age in Ontario, 43.2% were employed and 6.7% were unemployed. However, the number of disabled

people not in the labour force reveals the true magnitude of the problem. Statistics indicate that almost half (48.1%) of disabled people of working age are not in the labour force for a variety of reasons (Robinson and Forsyth, 1988). These include ongoing education, problems of access to the workplace, severity of disability, as well as linguistic and cultural factors affecting ethnocultural people with disabilities.

Many persons with disabilities are still not able to find work and those who do are often underemployed in low-paying jobs. The major obstacles include:

- systemic barriers that work against the employment of people with disabilities;
- inadequate education and training for persons with disabilities;
- difficulties associated with being job-ready;
- lack of co-ordinated placement services;
- obstacles in the workplace including lack of physical access, transportation, independent living assistance, assistive devices and reluctance to make workplace and job modifications;
- government policies which discourage disabled people from pursuing employment opportunities;
- attitudinal barriers which assume inability rather than ability;
- lack of awareness and understanding of programs and policies that assist disabled job seekers on the part of disabled persons themselves, employers, educators, union officials, and placement and community agencies.

These and other issues are addressed in this report. It is Council's hope that its recommendations will reinforce previous calls for actions and provide direction for the future to all levels of government and the community.

Today, there are many successful examples of Ontario workers with disabilities who are employed in jobs that would have been unattainable to them ten years ago. No longer can employers cite technological shortcomings as grounds for not hiring disabled workers. Technology has created a whole new range of work opportunities for them.

As we enter the 1990s, technology continues to improve. Human rights legislation is in place. And we do have the resources to make the accommodations necessary to put disabled people in the workplace. All that is needed is a commitment to act.

Chapter 2

EDUCATION AND TRAINING FOR EMPLOYMENT

> The world of education and the world of work should not be seen as separate spheres. Rather they should be seen as different stages along a continuum. -- Ontario Social Assistance Review Committee, 1988

To progress along the continuum, everyone needs supports from the family, from the community, and from the school system. This is true for all children but especially so for a child with a disability.

Integration in the playground and the classroom helps the child to develop the social as well as the educational skills necessary for successful employment. It also helps students without disabilities to develop positive attitudes toward persons with disabilities which, ultimately, will be reflected in the workplace.

Ontario's Education Amendment Act, 1980 (Bill 82) requires local school boards to provide educational opportunities for students with disabilities in the "most enabling environment" (Ontario, Ministry of Education, 1989:4). Council believes that, in general, integrated education within local schools is advantageous to children with disabilities. However, members are aware that it does not meet the needs of all of them because of the nature of their exceptionality. For example, the Ministry of Education offers special programs for children with hearing or visual impairments.

Council is aware of concerns about the role and use of sign language and teacher training which have led, in part, to

the current review of deaf education. Other concerns include:

- the effect on the lives of blind children who must attend residential schools located away from their family and community;

- the failure of some school boards to provide the necessary resources and teachers in classroom settings that include children with special needs;

- the shortage of well-trained guidance staff to assist students with disabilities in setting educational and employment goals, especially at the transition from primary to secondary school;

- the needs of children with learning disabilities;

- concern expressed by parents and educators about the time it takes to go through the Ministry's Identification Placement Review Committee (IPRC) process, and the unacceptable educational delays that result.

Quality Issues in Education

In the 1984 Royal Commission Report, **Equality in Employment**, Judge Rosalie Silberman Abella wrote: "The economic disadvantages faced by [disabled persons] stem, in no small part, from deficiencies in their education. The amount of schooling a person receives has been called the best readily observable predictor of how much a person earns" (Canada, 1984:132). Abella further observed: "Jobs can realistically be made available only to those who are qualified to undertake them. No strategy designed to increase the participation of [disabled persons] in

employment systems can work unless the proposed employees have the skills necessary to do the job."

There are several indicators that disabled students are not receiving the education and skills training necessary to earn an income that will enable them to live independently in the future. The 1986 Statistics Canada **Health and Activity Limitation Survey**, for instance, found that:

- 23.8% of disabled persons in Ontario have eight or fewer years of formal education, compared to 14.6% for those without disabilities.
- Only 6.1% of disabled persons have a university degree, compared to 13.8% of the population as a whole (Robinson and Forsyth, 1988:35).

It is clear that many exceptional students need more resources and encouragement to complete high school, continue their formal education and acquire the skills necessary to work. It is ultimately the responsibility of the Ministries of Education and Colleges and Universities to ensure that the individual needs of all students are accommodated in accordance with the Ontario Human Rights Code. However, under Bill 82, school boards are responsible for the interpretation and implementation of Ministry directives. They also allocate funds within their schools.

Given the concerns Council has heard from parents, educators and employers regarding the standard of transferable skills among students with disabilities being graduated from the high school system, members believe it is time to evaluate the implementation of Bill 82 across the province. Such a review should assess the funding and resources provided by the Ministry of Education and school boards, and measure the competency of children leaving the school system.

We therefore recommend:

1. **THAT THE MINISTRY OF EDUCATION, IN CONJUNCTION WITH PERSONS WITH DISABILITIES, PARENTS, EDUCATORS, AND SCHOOL BOARDS, CONDUCT AN EXTENSIVE REVIEW OF THE IMPLEMENTATION OF BILL 82 AND EVALUATE ITS IMPACT ON STUDENTS AND SCHOOL BOARDS.**

The Need for Transferable Skills

In today's job market, workers who have received limited, job-specific training risk being made redundant by changing technology and automation. It is therefore important that emphasis be placed on the acquisition of skills which can be transferred from job to job. These include literacy and numeracy skills. Small, independent business owners who are largely responsible for most new jobs created in Ontario, also place high value on information processing skills which can be applied in any job. As the president of Christie Brown & Company has said: "Literacy is crucial to adapt to technological change. Most people have some problems with technological change. If you have trouble reading or writing, then the problem is compounded" (Fox, 1989:14).

Studies have found that many people with disabilities cannot take advantage of on-the-job training opportunities because their literacy skills are considered inadequate (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989j). Council recognizes that some people are not literate in the usual way. However, they may be highly literate in other forms of communication, such as sign languages. Programs to strengthen literacy skills should therefore be accessible to all persons with disabilities.

A review of existing literacy programs showed that in addition to programs funded by the federal government, the Ontario Ministry of Education provides funding for the Ontario Basic Skills Program. In January, 1990, the

provincial government announced a $500,000 grant, to be matched by the federal government, to provide employers with an incentive to increase efforts to improve literacy in the workplace.

As well, the Ministry provides funding for community-based literacy programs such as those offered by public libraries or the local YMCA. Community literacy programs have not always been accessible to persons with disabilities. The Ministry has therefore established an Access Fund as a special initiative during the International Literacy Year (1990). Funding will be provided to community groups to remove barriers and improve services to learners with disabilities. The Ministry also funds special pilot projects that improve access to basic skills training for under-represented groups, including disabled people.

Comment has been made that literacy programs based in the community are more successful than programs offered in traditional educational settings. Members of Council believe that both the "institutional" and "community" approach have merit and both should be supported by the provincial government.

The Importance of Guidance

Many educational professionals, including teachers and guidance counsellors at the high school level, are generally unaware of the wide range of technical devices and academic modifications that can be made available to students with disabilities. Many also underestimate the skills, determination and abilities of disabled students and are reluctant to challenge them. People with disabilities are currently working in a broad range of challenging positions and should be used as role models.

Lack of awareness often leads to inappropriate, unilateral vocational streaming where students are directed into career paths that do not develop their talents, thereby limiting their employment potential. In many cases, students are steered away from the academic courses necessary to gain entry to university or community college.

If disabled students are to explore all possible career options, teachers and counsellors at the high school level must overcome these attitudinal barriers. Emphasis should be placed not on the student's disability but on the student's career potential. As well, counselling must occur on an individual, case-by-case basis. Making global assumptions about a student's career potential is unacceptable.

There is an urgent need for high quality training of teachers regarding disability. Such training, in which people with disabilities participate, must include knowledge of adaptive learning techniques, support mechanisms available and programs that serve students with disabilities. We therefore recommend:

2. **THAT THE MINISTRY OF EDUCATION MAKE COURSES ON ADAPTATION OF TEACHING METHODS AND MATERIALS TO ACCOMMODATE STUDENTS WITH SPECIAL NEEDS A MANDATORY COMPONENT OF TEACHER TRAINING.**

We also recommend:

3. **THAT THE MINISTRY OF EDUCATION DIRECT SCHOOL BOARDS TO INCLUDE MANDATORY AWARENESS SEMINARS ON DISABILITY AS PART OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT DAYS FOR TEACHERS THROUGHOUT THE SCHOOL YEAR.**

Co-operative Education

Summer and part-time work experience is often the key to successfully obtaining and maintaining eventual full-time

employment. Students with disabilities, however, usually cannot compete for part-time work because the job environment is rarely accessible and employers are reluctant to make adjustments for a short-term work experience. The result is that disabled students do not obtain employment during their teenage years, and so miss critical opportunities to develop work skills.

Co-operative education programs at the secondary and post-secondary school level are one way around this problem. Not only do they give students a chance to use and strengthen their skills, but they also allow disabled students the opportunity to develop appropriate work behaviours and experience the demands of the working world.

The business community complains that secondary schools are not adequately preparing students with job skills needed in today's labour market. Co-operative education gives the business community the opportunity to train high school students to become the workers they need.

An increasing number of schools across Ontario offer these programs though not all of the programs are accessible to students with disabilities. Unfortunately, experience has shown that physical barriers to the workplace, lack of independent living assistance in the workplace and transportation problems severely restrict the ability of disabled students to participate in co-operative education.

The Ministry of Education has established its own Access Fund program to "encourage greater participation in co-op programs by targeting groups of students who have not traditionally been involved" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989j:10). When applying for funding for co-operative programs, boards of education are asked to indicate their procedure for ensuring that all students,

including those who are disabled, have access to the program. However, there is very little follow-up by Ministry officials. Active monitoring is needed to ensure that the promised access is being provided. We therefore recommend:

4. **THAT THE MINISTRY OF EDUCATION INCREASE AND TARGET FUNDING FOR CO-OPERATIVE EDUCATION PROGRAMS ENSURING THESE PROGRAMS ARE AVAILABLE AND ACCESSIBLE IN EVERY RESPECT TO STUDENTS WITH DISABILITIES. FUNDING SHOULD COVER PROVISION OF NECESSARY PERSONAL SERVICES INCLUDING READERS AND INTERPRETATIVE SERVICES FOR STUDENTS DURING THEIR WORK PLACEMENT.**

Apprenticeship Training Programs

Apprenticeship training is another way students with disabilities can learn a skill or trade and gain valuable experience in the workplace. The Ministries of Skills Development and Education, for instance, are involved in a high school apprenticeship program that allows students to attend high school and train as registered apprentices at the same time. Interested individuals who are not in the secondary school system can also negotiate an apprenticeship agreement with an interested employer through the Ministry of Skills Development.

However, many apprenticeship training programs are inaccessible and are not well marketed to people with disabilities or potential employers. This means that people with disabilities are less likely to become apprentices and, ultimately, skilled tradespeople.

Given the potential benefits to disabled students, efforts must be made to ensure that they are made aware of available programs and that programs and workplaces are made accessible.

employment. Students with disabilities, however, usually cannot compete for part-time work because the job environment is rarely accessible and employers are reluctant to make adjustments for a short-term work experience. The result is that disabled students do not obtain employment during their teenage years, and so miss critical opportunities to develop work skills.

Co-operative education programs at the secondary and post-secondary school level are one way around this problem. Not only do they give students a chance to use and strengthen their skills, but they also allow disabled students the opportunity to develop appropriate work behaviours and experience the demands of the working world.

The business community complains that secondary schools are not adequately preparing students with job skills needed in today's labour market. Co-operative education gives the business community the opportunity to train high school students to become the workers they need.

An increasing number of schools across Ontario offer these programs though not all of the programs are accessible to students with disabilities. Unfortunately, experience has shown that physical barriers to the workplace, lack of independent living assistance in the workplace and transportation problems severely restrict the ability of disabled students to participate in co-operative education.

The Ministry of Education has established its own Access Fund program to "encourage greater participation in co-op programs by targeting groups of students who have not traditionally been involved" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989j:10). When applying for funding for co-operative programs, boards of education are asked to indicate their procedure for ensuring that all students,

including those who are disabled, have access to the program. However, there is very little follow-up by Ministry officials. Active monitoring is needed to ensure that the promised access is being provided. We therefore recommend:

4. **THAT THE MINISTRY OF EDUCATION INCREASE AND TARGET FUNDING FOR CO-OPERATIVE EDUCATION PROGRAMS ENSURING THESE PROGRAMS ARE AVAILABLE AND ACCESSIBLE IN EVERY RESPECT TO STUDENTS WITH DISABILITIES. FUNDING SHOULD COVER PROVISION OF NECESSARY PERSONAL SERVICES INCLUDING READERS AND INTERPRETATIVE SERVICES FOR STUDENTS DURING THEIR WORK PLACEMENT.**

Apprenticeship Training Programs

Apprenticeship training is another way students with disabilities can learn a skill or trade and gain valuable experience in the workplace. The Ministries of Skills Development and Education, for instance, are involved in a high school apprenticeship program that allows students to attend high school and train as registered apprentices at the same time. Interested individuals who are not in the secondary school system can also negotiate an apprenticeship agreement with an interested employer through the Ministry of Skills Development.

However, many apprenticeship training programs are inaccessible and are not well marketed to people with disabilities or potential employers. This means that people with disabilities are less likely to become apprentices and, ultimately, skilled tradespeople.

Given the potential benefits to disabled students, efforts must be made to ensure that they are made aware of available programs and that programs and workplaces are made accessible.

We therefore recommend:

5. **THAT THE MINISTRIES OF SKILLS DEVELOPMENT AND EDUCATION IMPLEMENT AND FUND APPRENTICESHIP PROGRAMS THAT TARGET STUDENTS WITH DISABILITIES AND ENSURE THAT SUCH PROGRAMS WILL BE ACCESSIBLE TO THEM.**

School-to-Work Transition (SWT)

School-to-Work Transition (SWT) programs also provide valuable work experience for students at the secondary level. In 1988, the Ministries of Education and Labour published a useful guide to School-to-Work Transition programs. **Bridges to Employment for Students with Disabilities** offers many helpful suggestions for educators and agencies involved in such programs.

SWT programs stress a planned approach to maximize a student's abilities and interests in a working environment. Transition planning should begin as soon as the student enters secondary school to ensure that all career options are explored.

Experience has proved to Council that commitment of senior management to the concept of employment of people with disabilities means the difference between success or failure in the transition from school-to-work. If senior management believes in equal opportunity, disabled applicants will be given the chance to demonstrate their ability.

Council has heard that Community Resource Councils, as outlined in the 1985 Report **Linking for Employment**, serve as one way to unite employers, labour unions and educators in the task of creating jobs for persons with disabilities.

These councils can achieve a great deal on behalf of employers, students and the community, including: identification of needs; training and job opportunities;

goal setting; problem solving; provision of direction regarding job training and advice to employers and organized labour to ensure targets are met.

We therefore recommend:

6. **THAT THE MINISTRY OF EDUCATION DIRECT AND FUND SCHOOL BOARDS TO CREATE SCHOOL-TO-WORK TRANSITION (SWT) PROGRAMS THAT INCLUDE STUDENTS WITH DISABILITIES. SCHOOL BOARDS SHOULD ENSURE THE FORMATION OF COMMUNITY RESOURCE COUNCILS TO SUPPORT ALL SWT PROGRAMS.**

Post-Secondary Education and Training

Post-secondary education and training programs prepare students for the labour market of today and tomorrow. Unfortunately, statistics show that most students with disabilities do not enter such programs because a variety of attitudinal and physical barriers prevent them from doing so.

Some students have encountered difficulty gaining admission to certain post-secondary programs despite being academically qualified. In many cases, applicants are asked to submit a work experience profile. Since many disabled students do not have a work background, they are at an immediate disadvantage.

Students with disabilities have also told Council that they have been refused admission because the institution does not feel the student will be able to obtain employment upon completion of the program. Some post-secondary officials are said to feel that disabled students will not be able to handle the stress of a program and are not prepared to let them try. If this view is held, it is absolutely unacceptable. To quote Dr. Patrick Wesley's report on **Access for Disabled Persons to Ontario Universities**, "...like all other persons, the disabled have the right to try, and the right to fail" (Wesley, 1988:24).

Refusal to modify rigid program rules also presents a barrier. For example, a requirement that a program be completed within a set time-frame or that it be studied on a full-time basis may effectively shut out many students with disabilities. Council believes that such requirements will not stand up to challenge under human rights legislation and should be removed. We therefore recommend:

7. **THAT THE ONTARIO COUNCIL OF REGENTS FOR COLLEGES OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY AND THE ONTARIO COUNCIL OF UNIVERSITY AFFAIRS DIRECT ALL ONTARIO COLLEGES AND UNIVERSITIES TO REVIEW THEIR ENTRY POLICIES AND PROGRAM REQUIREMENTS, AND REMOVE ANY WHICH MAY ACT TO IMPEDE QUALIFIED STUDENTS WITH DISABILITIES.**

Funding Issues

Before 1985, eligible disabled students received non-refundable financial assistance towards the cost of their education through the Vocational Rehabilitation Program (VRS) administered by the Ministry of Community and Social Services. In 1985 the policy was changed and students were directed to apply for assistance to the Ontario Student Assistance Program (OSAP) of the Ministry of Colleges and Universities.

OSAP assists students enrolled in widely differing educational programs and attending different kinds of post-secondary institutions. Depending upon the family financial situation, a student can apply for grants and/or loans. In the case of grants, OSAP is effectively a means-tested program, as students and parents are expected to contribute towards the cost of further education. However, VRS continues to provide funding for special needs such as technical aids or attendant care. These funds do not have to be repaid.

The concern Council continues to hear is that by requiring disabled persons to apply to OSAP for financial assistance, government has created a disincentive for them with respect to pursuing their education. It is argued that the OSAP application process is extremely bureaucratic and that the particular needs of students with disabilities are not recognized. For example, Council has heard concerns that OSAP administrators are generally unaware of the expenses associated with a disability and therefore disallow them. Ministry officials indicate that there is no evidence that students are not pursuing post-secondary education due to problems with OSA. and they do not believe it is acting as a disincentive.

Council members are sensitive to the costs associated with disability and are concerned that families may not be able to provide additional support. As indicated earlier, some students with disabilities are unable to obtain summer employment, which reduces their personal ability to contribute to the costs of their education.

It is Council's belief students with disabilities could continue to use OSAP if the program's policies were changed to make them more responsive to their needs. A mechanism is required to reduce the impact of the debt load for students with disabilities. For example, different formulae for the calculation of loans and grants should be used. Alternatively, in some circumstances, it may be appropriate to partially forgive or extend the pay-back period of OSAP loans for students with disabilities.

Since enrollment in a college or university program enhances a person's employment prospects, Council believes that VRS should continue to provide funding for special needs.

We therefore recommend:

8. **THAT THE MINISTRY OF COLLEGES AND UNIVERSITIES AMEND THE ONTARIO STUDENT ASSISTANCE PROGRAM TO ACKNOWLEDGE THE ADDITIONAL COSTS ASSOCIATED WITH A DISABILITY, AND PROVIDE GREATER FLEXIBILITY TO REDUCE THE IMPACT OF DEBT LOAD FOR STUDENTS WITH DISABILITIES.**

Inaccessibility of Facilities and Services

An obvious reason for the low numbers of disabled students in post-secondary education is inaccessibility of campus facilities, residences and services. Campuses without adequate ramps, elevators, hearing systems, brailled or taped books, attendant services or accessible residences handicap students with disabilities.

Inaccessible programs and facilities may force a disabled student to relocate in order to pursue post-secondary studies. Relocating is not an easy option as it also forces a person to find accessible housing and arrange the necessary support services, all of which requires a great deal of time and money.

Although Ontario's colleges and universities have recognized the accessibility problem and have taken steps to address it, much work remains to be done. The Ontario Building Code ensures minimum provisions for accessibility are established only in new facilities and does not require retrofitting of old facilities. However, the goal of achieving a totally accessible post-secondary system will take years as older facilities are either replaced or retrofitted.

The cost of retrofitting all buildings on campus is clearly prohibitive for most colleges and universities to absorb at one time. Instead, many colleges and universities have undertaken access studies to determine which of their buildings should receive priority retrofitting. A 1988

study indicated that approximately 30 percent of Ontario universities had completed or were involved in conducting such reviews (Wesley, 1988).

Council recognizes the cost constraints faced by Ontario's colleges and universities. However, they are not insurmountable. A concentrated, province-wide strategy must be developed for achieving complete accessibility within the short, medium and long term. Goals and timetables must be set and policies and procedures established to eliminate the barriers and systemic discrimination faced by disabled students. We therefore recommend:

9. **THAT THE MINISTRY OF COLLEGES AND UNIVERSITIES IMMEDIATELY CREATE A STANDARDIZED MANUAL CONTAINING POLICIES AND PROCEDURES TO ELIMINATE BARRIERS AND SET GOALS AND TIMETABLES PROMOTING FULL ACCESS FOR ALL STUDENTS WITH DISABILITIES.**

Funds from the Ministry of Colleges and Universities are offered to assist universities in renovations and retrofitting for disabled persons. The minimum project size is $25,000 per project per building. Council is concerned that these funds are being drawn upon for renovations but not for retrofitting.

The Ministry also considers major construction projects in the regular capital submissions process each year (Wesley, 1988). However, there are no funding programs specifically established to assist universities or colleges in absorbing the cost of retrofitting. This should be remedied.

Council is much in favour of a suggestion put forward during a consultation meeting. It was proposed that the need for funds to retrofit or provide accessibility should be specifically mentioned by colleges and universities during fund-raising appeals, as a supplement to government funding.

We therefore recommend:

10. **THAT ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES IMMEDIATELY TARGET RETROFITTING EXPENSES AS PART OF PRIVATE FUND-RAISING CAMPAIGNS.**

Provision should be made to ensure that accessibility projects are monitored by Ministry officials. Too often, a college or university will claim that facilities are accessible when, in fact, disabled students still encounter major obstacles in travelling around campus. Consultation with students with disabilities would avoid some of these problems. We recommend:

11. **THAT THE MINISTRY OF COLLEGES AND UNIVERSITIES ANNUALLY REVIEW ALL CAMPUS BUILDING PROJECTS PROVIDING ACCESSIBILITY, AND CARRY OUT RANDOM CHECKS TO ENSURE THE ACCESSIBILITY FEATURES ARE FUNCTIONAL.**

In addition to physical accessibility, students with disabilities must also have access to the wide range of services needed to successfully complete a post-secondary program. Many colleges and universities have appointed special-needs co-ordinators for disabled students. A special-needs co-ordinator can play a valuable role in providing information, acting as an advocate for disabled students and as a liaison with the campus employment service. The special-needs office can arrange for readers, note takers, technical aids and assistance in carrying books.

Where courses are located in inaccessible buildings or evaluation procedures present difficulties for students with disabilities, the special-needs co-ordinator can act as a mediator. For students who find a full-time program too stressful, a special-needs co-ordinator can negotiate amendments to course schedules and requirements to the satisfaction of both faculty and student. To be effective,

Council believes the special-needs co-ordinator should report to the office of the president of the institution.

A number of successful models for this role exist throughout the province. Council would encourage other colleges and universities to build on existing models. We therefore recommend:

12. **THAT ALL ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES ESTABLISH SPECIAL-NEEDS CO-ORDINATORS TO ASSIST STUDENTS WITH DISABILITIES AND PROVIDE A LINK WITH CAMPUS EMPLOYMENT SERVICES AND HAVE AN ESTABLISHED REPORTING RESPONSIBILITY TO THE OFFICE OF THE PRESIDENT.**

With $3.1 million in funding provided in 1988 by the Ministry of Colleges and Universities, Ontario's community colleges have been actively involved in reviewing the needs of disabled students and how best they can be accommodated. In 1989-90, the special-needs allocation for community colleges was increased to $3.5 million. In addition, the Ministry in 1989 also provided $4 million for special services to universities on a permanent basis.

Concern has been expressed over the monitoring procedures for these funds, as it is feared they will be amalgamated with other block grant funding for the university's operations. In the case of operating grants, a university is free to spend the money within the institution as it sees fit. Measures should be taken to ensure money targeted specifically to assist in the provision of disabled student services is not used for other, unrelated purposes. We therefore recommend:

13. **THAT THE MINISTRY OF COLLEGES AND UNIVERSITIES CONTINUE TO FUND SPECIAL-NEEDS SERVICES FOR STUDENTS WITH DISABILITIES AT ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES AND TAKE STEPS TO ENSURE THAT THE MONEY IS SPENT ON THOSE SERVICES.**

By ensuring they hire academic and support staff with disabilities, colleges and universities provide role models for students and also open additional career paths for persons with disabilities. Those that have undertaken significant measures to provide services for students with disabilities should publicize their efforts on campus, at the high school level and throughout the community. Disabled secondary students should also be encouraged to approach colleges and universities that offer accessible services. We therefore recommend:

14. **THAT ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES UNDERTAKE AN ACTIVE OUTREACH AND MARKETING CAMPAIGN TO ENCOURAGE SECONDARY AND MATURE STUDENTS WITH DISABILITIES TO ENROLL IN THEIR PROGRAMS.**

As part of their outreach efforts, Ontario's colleges and universities should consider establishing scholarships specifically for students with disabilities. These could be co-sponsored with employers throughout the province, many of whom advised Council that they have difficulty finding disabled graduates in specialized fields such as engineering. By sponsoring scholarships for students with disabilities, employers would offer them an incentive to enter their particular professional field. Community fund-raising organizations should also be encouraged to sponsor such scholarships. We therefore recommend:

15. **THAT EMPLOYERS, COMMUNITY ORGANIZATIONS AND ONTARIO'S COLLEGES AND UNIVERSITIES ESTABLISH SCHOLARSHIP FUNDS TO ATTRACT STUDENTS WITH DISABILITIES TO POST-SECONDARY EDUCATION.**

Other Training Issues

o **FUTURES**

FUTURES is a program funded by the Ministry of Skills Development to assist hard-to-employ young people to enter

the workforce. Participants can receive on-the-job training for up to 16 weeks, during which the Ministry pays them the minimum wage. The length of employment may be extended to 26 weeks if more in-depth training is required.

FUTURES also offers counselling and educational upgrading to help young people develop the skills necessary to find and keep jobs. Although the program is targeted at people aged 15 to 24, eligibility is extended for disabled participants to 29 years.

FUTURES is perceived as a good program that has benefitted many young people. However, not all disabled youth find the program locations accessible. In order to encourage young people to participate, FUTURES programs are often located in informal settings. Unfortunately this often means they are older and inaccessible buildings. The Ministry of Skills Development is aware of the problems that this presents and is taking steps to arrange for relocation of the programs to accessible buildings.

If students with disabilities are to receive full and proper training, then provision must be made to ensure that accessibility is provided. This applies to FUTURES and all other training programs which are of interest to disabled workers. We therefore recommend:

16. **THAT THOSE MINISTRIES AND AGENCIES INVOLVED IN PROVIDING OR FUNDING SKILLS-TRAINING PROGRAMS ENSURE THAT SITES AND SERVICES ARE ACCESSIBLE TO PARTICIPANTS WITH DISABILITIES.**

o **Canadian Jobs Strategy (CJS)**

Canadian Jobs Strategy (CJS) is a federal program, administered by Employment and Immigration Canada (EIC). It directly affects the employment potential of many disabled persons.

Program highlights include the payment of allowances for trainees, and a wage subsidy for employers who provide training and related work experience to those who have experienced long-term unemployment, especially those who have been identified as being under-represented in the labour market. Projects eligible for a wage subsidy must last between 16 and 52 weeks.

Of special interest is the provision to help defray the costs of accommodating a disabled trainee in the workplace. EIC will pay up to $10,000 per disabled worker towards the cost of accommodation. If the accommodation is a technical aid, specific to the needs of the employee, then the employee can take it with him/her to a new job.

o **Training for Promotional Opportunities**

Training issues extend beyond simply preparing workers with disabilities for entry level employment. Once a disabled worker has obtained employment in a company, effort must be made to ensure that the worker has full access to continuing training and promotional opportunities.

Council is aware of cases where disabled employees have been hired in entry-level jobs and have remained there for years with no promotional opportunity. Workers with disabilities who have demonstrated their competence on numerous occasions are not considered for promotion.

There also seems to be a school of thought which says that if one disabled worker succeeds, then more workers with the same disability should be hired. Some observers have called this practice the 'Give Me A Dozen' phenomenon. On the other hand, if one disabled worker does not succeed, some employers are reluctant to consider hiring any others.

Government ministries and agencies should reiterate the need for employers to include disabled workers when developing strategies for in-house training and advancement. Increased experience in working with persons with disabilities will lead to recognition by employers of the abilities and skills disabled workers have. We therefore recommend:

17. **THAT GOVERNMENT MINISTRIES AND AGENCIES INVOLVED IN THE PROMOTION OF EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR PERSONS WITH DISABILITIES STRESS THE NEED FOR EMPLOYERS TO ENCOURAGE AND INCLUDE THEIR DISABLED WORKERS IN TRAINING AND STAFF DEVELOPMENT PLANS.**

o **Rehabilitation and Retraining**

Rehabilitation of workers who become disabled while employed is a significant issue. A variety of services exist to assist injured workers in rehabilitation, retraining (if necessary), and re-entry to the workplace. Services offered by the Workers' Compensation Board are the most notable example.

Problems associated with Workers' Compensation have been the subject of many studies. It is not Council's intention to review these issues in detail. Rather, comment will be limited to general concerns related to rehabilitation and retraining.

Providing workers who have recently become disabled with meaningful work is of increasing importance in a competitive economy. In its consultations, employers told Council that it is far more efficient to provide their disabled workers with meaningful employment in a modified work setting than have them stay at home collecting disability pensions.

In addition, workers with disabilities and employers both indicated that the rehabilitation process should begin as

soon as possible after the occurrence of an injury. Bill 162, a series of amendments reforming the Workers' Compensation Act is intended to address this issue, among others.

Proper and speedy assessment of a worker's capability is crucial to successful rehabilitation. To ensure the assessment process is fully accessible to people from Ontario's multicultural communities, trained interpreters must be available, if needed. The emphasis during an assessment period should be on showing what the disabled worker can do, not what he or she cannot do. To this end, a disabled worker should be offered the chance to work in several different jobs in the company in order to determine the most suitable placement. Once the assessment is completed, work settings can be modified and job descriptions altered to make the best use of the person's skills.

o **Volunteerism**

Participating in volunteer activities produces many benefits. First, it often leads to paid employment. Second, it provides an opportunity to identify skills and aptitudes. With this knowledge, the person can use the volunteer placement to develop and acquire new skills, which ultimately improves his or her marketability in the workplace. Participating in volunteer activities is a valuable way of contributing to society and it improves feelings of self-worth.

Council believes that agencies should make a conscious effort to recruit disabled persons and encourage them to become volunteers. We therefore recommend:

18. THAT VOLUNTARY ORGANIZATIONS ACTIVELY RECRUIT PERSONS WITH DISABILITIES AND ENCOURAGE THEM TO PARTICIPATE IN THE ORGANIZATION AS TRAINING FOR EMPLOYMENT.

Volunteers with disabilities must be provided with the necessary accommodations and supports. They should also be compensated for out-of-pocket expenses, such as transportation costs. We therefore recommend:

19. **THAT AGENCIES PROVIDE THEIR DISABLED VOLUNTEERS WITH THE SUPPORTS NECESSARY TO ALLOW THEM TO CONTRIBUTE FULLY TO THE ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION.**

Volunteers with disabilities must be encouraged and provided with the opportunity to serve at all levels of an organization, including serving as members of the Board of Directors. We therefore recommend:

20. **THAT VOLUNTARY AGENCIES SEEK TO PROVIDE THEIR DISABLED VOLUNTEERS WITH NEW CHALLENGES AND THE OPPORTUNITY TO SERVE AT ALL LEVELS OF THE ORGANIZATION AS PREPARATION FOR EMPLOYMENT.**

Chapter 3

PREPARATION FOR EMPLOYMENT

In its consultations, Council heard that many workers with disabilities experience difficulties in their first job. Although no program can totally prepare a person for the realities of the working world, good pre-employment counselling can help a great deal.

Pre-employment counselling is provided by a wide variety of agencies, including the government's Vocational Rehabilitation Services and organizations serving disabled persons. Individual placement agencies with a special focus on employment of workers with disabilities also offer counselling.

Adjusting to the Workplace

One of the primary objectives of pre-employment counselling is to enable individuals to adjust to the activities and pressures of the workplace. Many people with disabilities lack work experience. They may also lack confidence in their social skills and their abilities. This lack of confidence often reflects societal attitudes and the way in which families and the community at large, regardless of ethnic or racial origin, respond to the disabled individual.

Pre-employment counselling assists the individual preparing for employment to develop the ability to work well with other people. This benefits everyone in the workplace.

Job Search Skills

Lack of experience in the job market means that many people with disabilities are unaware of basic job search skills

such as how to write a resume, fill out a job application or handle themselves in an interview. As the job market becomes more competitive, competent search skills are essential. Disabled job seekers need to become more aware of how to market their skills to make themselves more attractive to employers.

In 1986, the Handicapped Employment Program at the Ministry of Labour produced **Taking Aim: Job Search Strategies for People with Disabilities.** The book covers many issues related to job search techniques. **Taking Aim** is a useful but lengthy resource of more than 80 pages. Council sees the need for a simplified version. We therefore recommend:

21. **THAT THE HANDICAPPED EMPLOYMENT PROGRAM OF THE MINISTRY OF LABOUR CREATE A SIMPLIFIED VERSION OF TAKING AIM IN THE FORM OF A BROCHURE THAT COULD BE EASILY DISTRIBUTED TO PEOPLE WITH DISABILITIES, ESPECIALLY THOSE STILL AT SCHOOL.**

Vocational Assessment

Proper and thorough vocational assessment by qualified counsellors, who are familiar with various disabilities, is a key component of pre-employment counselling. Such evaluations often reveal innate aptitudes and skills unrecognized by the individual which may open the way to a range of employment opportunities.

It has been said that a job exists for everyone - - it just takes the right match. A vocational assessment should identify the aspirations of the consumer and be employment-focused. The outcome should be a valuable working tool which highlights the abilities of the individual. The results should assist the consumer to choose education and training programs as well as a suitable job.

Vocational assessments must be made accessible to each consumer. For example, accommodation must be made for persons who have a learning disability. Interpreters must be available for persons who are deaf and for those who cannot speak or read english.

Council has heard complaints from many persons with disabilities that they are asked to undergo vocational assessments each time they enter a new training or counselling program. Such repetitive testing is unnecessary and time-consuming. It also creates waiting lists and delays access to needed vocational services.

People with disabilities should be encouraged to discuss their assessment results in detail with their counsellors. They should then be entitled to share their results with any other agency of their choice. This will increase the likelihood of a suitable job being found, and allows people to maximize control of the direction of their life, while minimizing assessments. We therefore recommend:

22. **THAT AGENCIES PROVIDING VOCATIONAL ASSESSMENTS ENSURE THAT ONLY NECESSARY ASSESSMENTS ARE COMPLETED AND THAT DISABLED PARTICIPANTS HAVE AN ACTIVE ROLE IN COMPLETING AND REVIEWING THE RESULTS. PARTICIPANTS SHOULD ALSO BE ENTITLED TO SHARE THE RESULTS WITH ANY OTHER AGENCY OF THEIR CHOICE.**

Vocational Rehabilitation Services (VRS)

Vocational Rehabilitation Services (VRS) is a provincial program, cost-shared with the federal government. Its objective is to provide goods or services to enable a person with a disability to become capable of pursuing regularly a substantially gainful occupation (Ontario, Ministry of Community and Social Services, 1980). VRS has been a useful resource in funding vocational assessment and testing programs for persons with disabilities. However, concern

has been expressed about the Vocational Rehabilitation Services Act, 1980 and its administration. Many persons with disabilities view VRS as a process entangled with bureaucratic red tape. Some also object to the implied need for "rehabilitation" when, in fact, younger disabled people have yet to be "habilitated".

In its 1988 report, **Transitions**, the Ontario Social Assistance Review Committee recommended expanding the role of VRS to become 'opportunity planners' for persons with disabilities. As envisaged in the Report, VRS counsellors would assist disabled persons in achieving independent community living, which could include employment. VRS would gradually phase out its role as the purchaser of services on behalf of consumers, as mainstream ministries such as the Ministry of Education or Colleges and Universities, took on the role of providing integrated services to disabled persons.

Council agrees with the Committee's philosophy of promoting independent living and the use of integrated services. However, given the current backlog of VRS cases, an expansion of its mandate to include all aspects of community living seems premature.

Council has come to the conclusion that, with appropriate input from the community, VRS needs to be restructured. The process must become consumer-driven so that persons with disabilities are enabled to direct the services they require. Further changes to VRS to include the provision of assistive devices required in the workplace are discussed in Chapter 5, "Barriers to Employment and Accommodation in the Workplace." We therefore recommend:

23. **THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES UNDERTAKE A MAJOR REVIEW AND RESTRUCTURING OF VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES TO STRENGTHEN THE EMPLOYABILITY OF PERSONS WITH DISABILITIES.**

Throughout its consultations, Council has heard that many persons with disabilities are unaware of VRS services which could be of great assistance to them in gaining employment. Comment has been made that those who are in most need of VRS do not have access to it, while those least in need are the ones who receive the services. It seems to be a question of 'knowing how to work the system'.

At present, many people with disabilities experience long delays in trying to obtain VRS assistance. Some areas currently have waiting lists exceeding six months. Council was told that many people have lost opportunities for education, skills training and work placements because of these delays. This can only serve to discourage disabled persons who want to work.

Pending a major restructuring of the program, immediate action is required to end the waiting lists and speed access to assessment services and training opportunities. We therefore recommend:

24. **THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES ACT IMMEDIATELY TO ENSURE THAT VOCATIONAL ASSESSMENT AND TRAINING SERVICES ARE DELIVERED IN A TIMELY AND EQUITABLE MANNER TO PERSONS WITH DISABILITIES ACROSS THE PROVINCE, AND THAT A POLICY TO ELIMINATE WAITING LISTS BE ADOPTED.**

Many disabled persons feel that VRS counsellors lack training in vocational counselling, are preoccupied with the assessment process and give far less priority to the fulfillment of employment goals. They also tend to ignore the consumer in the decision-making process.

Council believes that vocational counsellors need to be skilled and sensitive to the needs of the people they serve. While academic qualifications are important, it is equally important they have experience with and understand the

cultural background of consumers. For example, counsellors need to understand the employment experience and options for native peoples. We therefore recommend:

25. **THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES REQUIRE ITS COUNSELLORS IN VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES TO HAVE PROVEN VOCATIONAL COUNSELLING SKILLS AND PROVIDE THEM WITH CROSS-CULTURAL TRAINING.**

Follow-up Support

Pre-employment counsellors have a valuable role as a liaison between the disabled worker and employer, often approaching employers for job placements. Once a worker is placed, a counsellor should maintain regular contact with the worker and employer to ensure that problems are solved quickly and everyone remains satisfied.

This post-placement follow-up can be a key element in the successful placement of persons with disabilities. Council has heard that many employers are willing to hire workers with disabilities as long as support is available to provide counselling to both the worker and the employer should the need arise.

Yet many employers have told Council that this support is not available when it is really needed. Some have commented that counsellors often overlook their needs when making follow-up visits.

Complaints over the lack of regular follow-up have been acknowledged by placement agencies. However, the problem has been blamed on a shortage of qualified employment counsellors. There are simply not enough job counsellors to respond to requests for assistance from employers and disabled workers. Inadequate salaries and excessive caseloads discourage potential employment counsellors from

entering the field. Under-funded agencies cannot hire and train the staff needed to respond to increasing pressures resulting from employment equity initiatives. We therefore recommend:

26. **THAT THE FEDERAL AND PROVINCIAL GOVERNMENTS INCREASE THEIR FUNDING TO EMPLOYMENT COUNSELLING PROGRAMS TARGETED AT PEOPLE WITH DISABILITIES AND SET UPPER LIMITS TO CASELOADS PER COUNSELLOR.**

Training of Employment Counsellors

The role of employment counsellors also raises questions about their training and qualifications. Some counsellors have acknowledged to Council that they have received very little formal training, but learn on the job.

Although a small number of community colleges do offer courses in employment counselling, additional programs are needed across the province to enable job counsellors to serve persons with disabilities more effectively. We therefore recommend:

27. **THAT ONTARIO'S COMMUNITY COLLEGES DEVELOP TRAINING PROGRAMS TO BETTER PREPARE EMPLOYMENT COUNSELLORS. SUCH COURSES SHOULD PAY PARTICULAR ATTENTION TO THE EMPLOYMENT ISSUES FACING PEOPLE WITH DISABILITIES AND INCLUDE TEACHING OF THE COUNSELLORS BY PEOPLE WITH DISABILITIES.**

Disabled persons are by no means a homogenous group. There are broad ranges of disabilities and adaptive techniques available to overcome these disabilities. Each person has different needs and concerns and counsellors must be trained to recognize these differences. As well, each counsellor must develop a wide range of knowledge about available community resources in order to make the most appropriate and useful referrals. In this respect, hiring people with disabilities as counsellors can be particularly helpful.

Their first-hand knowledge gives them added credibility with both consumers and potential employers.

Standards for Job Counselling Services

The issues regarding training for job counsellors reflect a general concern about the quality and availability of pre-employment training and job counselling services across the province. Although some areas of the province are well-served, others are significantly under-serviced. In some areas, job counselling services are non-existent.

This inequity of service puts a great many people with disabilities at a disadvantage when seeking employment, especially native and ethnocultural people. As noted earlier, the prospects of finding suitable employment are greatly reduced if people with disabilities are not properly prepared for the job market.

To improve quality of service, governments and agencies should establish minimum standards for job counselling programs across the province. The program standards must be clearly defined to disabled consumers, employers and the public at large and should include mechanisms to allow evaluation by agency funders.

The establishment of basic standards would allow consumers to develop confidence in the quality of employment and counselling services. Services that did not meet these expectations could be identified and corrected. Areas that are under-serviced would also be identified and improved. We therefore recommend:

28. **THAT AGENCIES PROVIDING EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES BE REQUIRED TO DEVELOP AND ESTABLISH SERVICE STANDARDS AND EVALUATION MECHANISMS TO IMPROVE THE QUALITY OF EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES ACROSS THE PROVINCE.**

We also recommend:

29. **THAT THE FEDERAL AND PROVINCIAL GOVERNMENTS INCREASE THEIR FUNDING TO AGENCIES PROVIDING QUALITY EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES TO ENSURE THAT ALL AREAS OF THE PROVINCE ARE SERVICED AND THAT THE SERVICE IS RESPONSIVE TO THE DIFFERING NEEDS OF PEOPLE WITH DISABILITIES.**

Chapter 4

PLACEMENT AND RECRUITMENT

Disabled people who are qualified are not finding jobs but, according to some of the employers who met with Council, advertised job vacancies are not drawing applications from the disabled community. The search for a solution to this problem led Council to consider several issues, including: How people search for work; employment agencies; the availability and quality of job placement services; centralized placement services; and, recruitment procedures used by agencies and employers.

Searching for Work

People with disabilities who are employed told Council that finding a job needs persistence, a willingness to try every option and the application of some basic job search strategies. For everyone, not only disabled persons, these include a well-prepared resume, taking the initiative to approach possible employers and following up every application.

Many people also use the services of an employment placement agency. Canada Employment Centres (CEC) and employment agencies in the private sector all offer placement assistance and job counselling.

Whether to use an agency that specializes in placing disabled persons, or a "mainstream" agency serving everyone, is a philosophical decision for people with disabilities. In order to have their particular employment needs met, some people prefer to use specialized employment placement services.

Council has heard arguments for and against the use of both mainstream and specialized employment services. To the greatest extent possible Council favours the integration of disabled persons into society. But, as Judge Abella has pointed out, treating people equally does not always mean treating them the same. In the interests of increasing employment for disabled people, Council believes both kinds of services are useful. The choice of agency should be left to the individual.

Accessibility of Employment Agencies

Employment agencies, including Canada Employment Centres, are not always accessible. According to CEC officials, at least 25 percent of CEC offices are physically inaccessible.

Concerns over accessibility are reinforced as Canada Employment Centres move towards automated job searches. Under the new self-assisted approach, a job-seeker will obtain information about available jobs and services through a computer located at the CEC office. This new automated 'front-end-system' has been tested in several Ontario communities and appears to be the way of the future. Unfortunately, no provision has been made to guarantee that the computers will be accessible to people with disabilities. We therefore recommend:

30. **THAT OFFICIALS AT CANADA EMPLOYMENT CENTRES PROCEED IMMEDIATELY TO MAKE CEC OFFICES AND SERVICES ACCESSIBLE TO PEOPLE WITH DISABILITIES.**

Failure by employment agencies to guarantee access to disabled job seekers is a clear barrier to employment. In Council's opinion, this violates a person's human rights as guaranteed by the Canadian Human Rights Act and the Ontario Human Rights Code.

We therefore recommend:

31. **THAT ALL EMPLOYMENT AGENCIES MAKE THEIR PREMISES AND SERVICES ACCESSIBLE TO PERSONS WITH DISABILITIES.**

Not all CEC counsellors have experience in placing or counselling disabled job-seekers. CEC therefore may refer people to specialized community agencies -- sometimes without a prior interview by a CEC counsellor. This is inappropriate, in Council's view. As indicated earlier, persons with disabilities should make the decision for themselves whether to use mainstream CEC services or specialized services.

Although all CEC counsellors may not have expertise in the area of disability, there should be at least one person in the office, who is a designated specialist, to provide advice and assist disabled job-seekers and other counsellors. This specialist should also liaise with agencies in the community to ensure that they are kept up-to-date on the activities and policies of CEC. Council would also encourage CEC's to hire qualified persons with disabilities as employment counsellors. We therefore recommend:

32. **THAT MANAGEMENT AT CANADA EMPLOYMENT CENTRES ENSURE THAT AT LEAST ONE SPECIALIST IN DISABILITY ISSUES IS AVAILABLE ON STAFF AT EACH CENTRE.**

Quality of Service

Many of the community agencies to which CEC refers people with disabilities have told Council that they feel the government is simply contracting out the most difficult counselling work. They do not receive the financial resources necessary to do the work and, therefore, face serious under-funding problems. Counsellors in such agencies are also underpaid compared to CEC counsellors,

neither do they receive the same level of training and staff turnover is therefore high.

If specialized community agencies are to be effective, they must receive adequate funding and support from both the federal and provincial governments to allow them to hire, train, develop and retain skilled counsellors. However, Council suggests the agencies should be required to develop strategic plans to maximize the use of their funding. We therefore recommend:

33. **THAT THE FEDERAL AND PROVINCIAL GOVERNMENTS INCREASE THEIR FUNDING TO COMMUNITY AGENCIES PROVIDING EMPLOYMENT PLACEMENT SERVICES FOR PERSONS WITH DISABILITIES.**

Equality of Service

Action is also needed to guarantee equality between the services provided to consumers by Canada Employment Centres and those provided by community placement agencies. Although such agencies are seen as an extension of services offered by CEC, their relationship with CEC is undefined, frequently quite arbitrary and competitive. For example, there is no guarantee that CEC will provide agencies with information on jobs available in the community. The extent to which agencies are knowledgeable about jobs listed with CEC is often dependent on the personal relationship between agency officials and counsellors at CEC.

There is also no guarantee that the assessment services used by an agency will be equal to the services provided by CEC. In many cases different evaluations are used and different interpretations made, which yield different results. This issue is a serious one and must be addressed by CEC officials. Council believes one solution may be to initiate a co-operative staff training project which rotates CEC

counsellors with community agency staff. We therefore recommend:

34. **THAT OFFICIALS AT CANADA EMPLOYMENT CENTRES ENSURE THAT EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES PROVIDED BY COMMUNITY AGENCIES TO PERSONS WITH DISABILITIES ARE EQUAL TO THOSE PROVIDED AT A CANADA EMPLOYMENT CENTRE.**

In addition to the variations that exist between the quality of service provided by CEC and the community agencies it works with, variations also exist in the availability of specialized placement services for disabled persons across the province. Some areas are well served, others have no service at all.

Metropolitan Toronto is estimated to have more than 200 agencies providing employment-related services for disabled job-seekers. Council is also aware of agencies such as PATH Employment Services in Hamilton and LEADS Employment Services in London, which provide a full range of placement services for disabled workers.

By comparison, some areas of the province have no specialized employment services. Although community agencies providing other services for disabled persons will do all they can to help people with job searches, they are not in a position to provide expert placement assistance.

As employment equity initiatives take effect, community agencies throughout the province will face increased demands from both employers and disabled job-seekers for placement services. We therefore recommend:

35. **THAT THE PROVINCIAL AND FEDERAL GOVERNMENTS INCREASE FUNDING TO AGENCIES SERVING DISABLED JOB-SEEKERS TO EQUALIZE THE AVAILABILITY OF PLACEMENT AND COUNSELLING SERVICES ACROSS THE PROVINCE.**

We also recommend:

36. **THAT PROVINCIAL COMMUNITY AGENCIES ENSURE THEIR REGIONAL OPERATIONS HAVE SUFFICIENT RESOURCES TO DELIVER QUALITY PLACEMENT AND COUNSELLING SERVICES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES.**

Centralized Placement Services

Linkages between job-ready, qualified disabled job-seekers and employers are not as good as they should be. Creation of centralized placement services is one proposed solution.

Council is aware that several projects are underway to test the viability of such a service. For example, the Ministry of Community and Social Services in Ottawa has created a centralized job-referral service for disabled persons.

In the Metropolitan Toronto area a pilot project titled "Access Connections" has recently been developed that includes a placement and referral service. Funded by the federal Ministry of Employment and Immigration and the Municipality of Metropolitan Toronto, the 'Employment Connection' will provide a network where existing agencies can combine their efforts to reach the common goal of employment for disabled persons.

Council believes these projects are a positive way to link employers and job-seekers. Success will depend on the extent to which their services are made known in the community and used by both employers and people with disabilities.

Recruitment Procedures

Many recruiting procedures are inaccessible to disabled job-seekers. For example, job postings placed only in the

print media are not accessible to people who are blind or have visual impairments. Company policies that limit the time in which a job application must be completed, or do not allow modification of written tests, will deter a person with a learning disability from applying. And, unless deaf people are provided with an interpreter during job interviews, such candidates do not have a fair opportunity to demonstrate their abilities.

Council believes employers need to review their recruiting procedures to identify and eliminate possible barriers for disabled job-seekers. Assistance is available from government agencies such as the Handicapped Employment Program of the Ministry of Labour, disabled people and the community organizations providing specialized employment services to them. We therefore recommend:

37. **THAT EMPLOYERS REVIEW THEIR RECRUITMENT PROCEDURES TO IDENTIFY AND ELIMINATE BARRIERS WHICH PREVENT THE RECRUITMENT OF CANDIDATES WITH DISABILITIES.**

As well as eliminating barriers in recruitment procedures, employers need to broaden recruitment searches to make disabled workers aware of vacancies and encourage them to apply. Agencies and organizations serving disabled persons share information about job opportunities through computer networks and newsletters. They can also help employers identify qualified candidates, as can centralized placement services or job banks. Direct contact with the special needs offices of Ontario's community colleges and universities is also an excellent way to find qualified candidates who have a disability. Other methods of recruiting disabled workers include the use of job fairs. Organized by one or more placement agencies, such events have been successful in bringing employers and job-seekers together.

Council is aware that some private sector employment agencies offer specialized services to employers who are looking for qualified workers representing the employment equity target groups. The agency may also provide other services such as screening resumes, interviewing candidates and carrying out reference checks. We therefore recommend:

38. **THAT EMPLOYERS CONTACT ORGANIZATIONS AND AGENCIES SERVING PEOPLE WITH DISABILITIES, MAKING IT KNOWN THAT THE COMPANY IS INTERESTED IN RECEIVING JOB APPLICATIONS FROM QUALIFIED PEOPLE WITH DISABILITIES.**

The appearance and wording of job advertisements in the print media may affect the response received from the disabled community. Some employers have found that the inclusion of the international access symbol is an effective way of gaining the attention of people with disabilities. Although the international wheelchair symbol can be viewed as limited to those with mobility impairments, its use creates recognition that the position being advertised is accessible. Council is also aware that some companies have had success through advertisements placed in journals specifically targeted towards readers with a disability.

A government agency in the United States surveyed over 120,000 large and small businesses to determine their employment needs and whether they would like to know why it makes good sense to hire employees with a developmental disability. Over 1,200 firms requested more information and these responses were referred to state developmental disabilities councils (National Council on the Handicapped, 1986).

This idea seems simple yet is rarely developed. Although the response was not large, the model could be modified to

include workers with other disabilities. Council believes innovative concepts like this should be funded, as pilot projects, by government. If the evaluation proves they are successful the projects could be expanded across the province. We therefore recommend:

39. **THAT THE MINISTRY OF LABOUR FUND INNOVATIVE PILOT PROJECTS IN A VARIETY OF ONTARIO LOCATIONS TO PROMOTE THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF WORKERS WITH DISABILITIES.**

Finally, Council has also learned that many companies rely on filling job vacancies through a review of unsolicited resumes or job applications held on file. This 'passive recruitment' is most frequently used to fill entry-level positions, while more senior jobs are either filled internally or advertised externally.

The problem with passive recruitment is that previous lack of success has discouraged many disabled people from submitting unsolicited job applications. They are therefore not represented in the pool of qualified candidates. Since most people enter the workforce through entry-level positions, Council encourages disabled people to submit resumes to potential employers, even if unsolicited. Sooner or later such applications may lead to a job interview and employment.

Chapter 5

BARRIERS TO EMPLOYMENT AND ACCOMMODATION IN THE WORKPLACE

As noted by Judge Abella, Statistics Canada and many employers, too few persons with disabilities are qualified for the jobs available in today's workplace. Yet, there are many qualified disabled workers, properly prepared and trained, who cannot obtain suitable employment. They are blocked by other barriers -- barriers of attitude, physical inaccessibility, lack of transportation, lack of independent living assistance, workplace conditions and clauses in collective agreements. All these barriers must be removed if employment opportunities for people with disabilities are to improve.

Impact of the Ontario Human Rights Code

In 1988, amendments to section 16 of the Ontario Human Rights Code were proclaimed which require that disabled persons be accommodated unless doing so would cause an undue hardship to the provider. Included are providers of services, goods, facilities and housing; employers, trade unions, trade or occupational associations and self-governing professions.

The Ontario Human Rights Commission indicates that "this duty to provide accommodation means whether it is at work, while shopping, getting into public buildings [or] attending trade union functions ... access must be provided to persons with disabilities unless it would result in undue hardship for the person required to provide the accommodation" (Ontario Human Rights Commission, 1989b).

In the workplace, "employers are required to provide accommodation for a person with a disability in order to enable him or her to perform the essential duties of the job" (Ontario Human Rights Commission, 1989b). The onus is on the employer to show that accommodating a worker with a disability would impose an undue hardship.

Exactly what constitutes an accommodation and an undue hardship is not clear, even though in September, 1989, the Commission released its **Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities.** The Guidelines are the Commission's interpretation of the accommodation and undue hardship provisions found in the Code. However, the Guidelines are not law. They and the Code itself are still subject to interpretation by boards of inquiry and the courts, and must be read in conjunction with those decisions.

Nevertheless, there is little doubt that section 4 of the Code, coupled with section 16, provides strong protection against employment discrimination for people with disabilities. The following discussion on barriers in the workplace should therefore be read within the context of these two sections of the Ontario Human Rights Code.

Physical Access to the Workplace

One of the most obvious barriers to employment for those with disabilities is physical inaccessibility to the workplace. To find a job, most job seekers go out and knock on company doors. However, if the door is not accessible for persons with disabilities, then there is little hope (Rioux, 1985). Council has heard of instances where a qualified applicant was granted an interview, but found the interview location physically unreachable. In other cases, people have accepted job offers, only to find the worksite inaccessible.

Accessibility goes far beyond the provision of wheelchair access. Employers may need to widen access areas, rearrange work stations, affix braille labels, and add amplifiers and touch-tone mechanisms to telephones. To make getting to work and moving around the building easy, ramps, handrails and contrasting visual elements can be added.

Council repeatedly heard concerns expressed over the cost of such renovations. Department managers facing strict budgetary constraints are reluctant to allocate scarce funds to make worksites accessible. This is especially true when the returns on the investment are not immediately apparent.

One solution is to remove the financial responsibility from department managers. For example, the government of Ontario has created a central employment equity fund. Part of these funds will be used to provide accommodation support for workers with disabilities throughout the Ontario Public Service. A corporate accommodation budget, separate from mainline department budgets, would encourage managers to make the necessary improvements and thus increase job opportunities for people with disabilities. We therefore recommend:

40. THAT EMPLOYERS CREATE CORPORATE ACCOMMODATION BUDGETS TO RELIEVE DEPARTMENT MANAGERS OF SOLE FISCAL RESPONSIBILITY FOR MAKING WORKPLACE ACCOMMODATIONS.

In our consultations, employers many times suggested that the government assist with the cost of making the workplace accessible. They contended that the cost is too great a burden, especially for small business owners. Monetary grants, tax credits or interest-free loans were suggested.

Some government programs are available to at least partially offset these costs. Examples are the province's Vocational Rehabilitation Services, and the federal government's

Canadian Job Strategies. However, the assistance is limited, as the disabled individual has to be a client of one of these programs to be eligible for funding.

Some argue that employers should not be compensated by government simply for complying with human rights legislation. They say that since the employer is the one who benefits from the productivity of employees with disabilities, the employer has a responsibility to make the investment. It has also been noted that many companies routinely redesign and modify their worksites in the interest of improving efficiency, yet when the issue becomes one of making the workplace accessible for a person with a disability, employers resist, believing it is too expensive.

Council acknowledges the obligation the Code places on employers to provide accommodation. However, it appears likely that it will take time for the Ontario Human Rights Commission to investigate and resolve each complaint. In addition, some legal experts feel there is an implied 'reasonableness' when interpreting the guidelines for assessing accommodations. It may not be reasonable to expect employers to absorb the total costs of a major workplace accommodation.

Government assistance should be seen as a short-term investment that returns long-term dividends. Enabling people with disabilities to work ultimately eases demands on government income-support programs.

There is a variety of possible approaches to government assistance. Matching grants such as those currently offered to the non-profit sector by the Access Fund of the Offices for Disabled Persons and Senior Citizens' Affairs could be considered. Alternatively, tax deductions could be offered that would allow companies to write off a portion of the cost of renovation.

We recommend:

41. **THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO PROVIDE FINANCIAL ASSISTANCE TO EMPLOYERS TO PARTIALLY DEFRAY THE COSTS OF REMOVING ARCHITECTURAL BARRIERS IN THE WORKPLACE.**

The Need For Improved Accessible Transportation

In 1987, the Council, in conjunction with the Ontario Advisory Council on Senior Citizens, released a report, **The Freedom to Move is Life Itself: A Report on Transportation in Ontario.** The report called for Ontario's public transportation system to be fully accessible for disabled persons and seniors citizens by the year 2010. It made specific recommendations on how to do so.

Council regrets that the Government of Ontario has yet to commit itself to the goal of full accessibility. However, the province has undertaken a series of initiatives to improve transportation services, including increased support for the creation of specialized transit systems. In 1979, there were 21 municipalities receiving provincial subsidies for specialized transportation services. In 1987, when **The Freedom to Move** was released, there were 55. By 1989, this number had grown to 80. Operating hours of service have been expanded, although in many communities it still falls short of demand for service.

Despite these advances, people with disabilities still face serious problems in using specialized transit systems for employment purposes. In many cases, bookings must be made up to one week in advance. For the job-seeker, that may not be feasible, as interviews are often scheduled on short notice. Employers become disillusioned if a candidate has to cancel or rearrange an interview for transportation reasons, since it raises the possibility of absence from work for the same reason.

For those already in the workforce who use specialized transit, a subscription service is available in many municipalities. This guarantees a ride to and from work but it allows no flexibility in a worker's life. The user of a specialized transit system cannot make last minute arrangements to attend meetings outside his or her own office, to work late or to join co-workers in social activities after work.

A further limitation is that specialized transit services do not operate on a regional basis and do not cross regional boundaries. This effectively prevents people with disabilities from seeking employment anywhere except close to where they live.

Council reiterates its call within **The Freedom to Move** that the provincial government make a commitment to develop a fully integrated accessible transportation system to meet the needs of all Ontario residents by 2010. However, if disabled persons are to exercise their rights to employment, some immediate short-term solutions are needed. We therefore recommend:

42. **THAT IN THE ABSENCE OF A POLICY TO ENSURE FULLY ACCESSIBLE CONVENTIONAL TRANSPORTATION, THE ONTARIO MINISTRY OF TRANSPORTATION AND MUNICIPALITIES ACROSS THE PROVINCE INCREASE THEIR FUNDING OF SPECIALIZED TRANSIT SERVICES TO BETTER SERVE THE EMPLOYMENT NEEDS OF PEOPLE WITH DISABILITIES, IN ACCORDANCE WITH HUMAN RIGHTS LEGISLATION.**

As indicated in **The Freedom to Move**, a regional service that would serve those persons living in the outlying areas and services providing inter-city transportation are urgently required. We therefore recommend:

43. **THAT THE ONTARIO MINISTRY OF TRANSPORTATION GIVE PRIORITY TO THE DEVELOPMENT OF ACCESSIBLE REGIONAL TRANSPORTATION SYSTEMS THAT WOULD ENABLE PERSONS WITH DISABILITIES TO TRAVEL BETWEEN AND ACROSS URBAN BOUNDARIES.**

Employers themselves have an interest in the provision of transportation services for their employees. Council is aware of some companies, located in areas that have little public transportation, which provide private shuttle services to their employees. This approach should be considered by other firms. If the service is too expensive for one company, partnerships could be created with neighboring companies, and users could be asked to pay a fare. We therefore recommend:

44. **THAT EMPLOYERS LOCATED IN OUTLYING REGIONS CONSIDER DEVELOPING SHUTTLE BUS SERVICES FOR EMPLOYEES, ACCESSIBLE TO PERSONS WITH DISABILITIES AS WELL AS OTHER STAFF.**

Independent Living Assistance in the Workplace

As discussed in Council's 1988 report **Independent Living, The Time is Now**, some disabled individuals require assistance during their hours of work with personal, non-medical needs. The provision of these services, known as independent living assistance or attendant care, is essential if these individuals are to be successful in employment.

It has been suggested that providing personal care assistance is part of an employer's obligation to meet the needs of workers with disabilities. Some employers have assumed the cost of doing so. For example, in September, 1989, the federal government announced new measures to provide independent living assistance for its disabled employees. Under the new policy, the federal government will "cover the cost of attendant services arranged on a contract-for-services basis between the department or agency and the service provider" (Treasury Board of Canada, 1989:2).

Council is particularly pleased to note that the employment equity fund of the Ontario government will be partially used to initiate a pilot project to provide independent living assistance in provincial government workplaces. Both the provincial and federal programs will provide support for specialized services including readers and interpreters.

However, opinion has also been expressed that employers should not be responsible for providing such services -- especially small businesses. Council has heard that some employers would find the costs prohibitive and would therefore choose not to hire a disabled worker. Given that most employers are unaware of the nature of assistance required, some disabled consumers have stated that they are uncomfortable with their employers assuming responsibility for the provision of their personal care needs.

The alternatives include an expansion of government funding to agencies providing independent living assistance. Currently, government funding allows agencies to provide such assistance to persons with disabilities only in their homes, not in the workplace. Most agencies are more than willing to provide assistance at the workplace, but lack the money to do so.

It has been suggested that agency service providers could visit worksites on a regular, scheduled basis each day, covering many disabled workers in different locations. It is not that simple, since many personal-care needs cannot be scheduled at specific times.

Another option is direct funding to the disabled worker to allow him or her to purchase the assistance he or she needs at work. Under this method, the worker would not have to rely on the goodwill of co-workers.

It is Council's view that all three delivery options, where the employer, agency, and disabled worker have primary responsibility for providing personal care, have merit and should be considered. Choice of a particular model should depend on the nature of the worksite and the needs of the individual worker.

In **Independent Living, The Time Is Now**, Council made several recommendations to improve access to independent living assistance at the workplace. Council reiterates its support for those recommendations, and now specifically recommends:

45. **THAT OUTREACH ATTENDANT SERVICES FUNDED BY GOVERNMENT BE MADE MORE FLEXIBLE AND PORTABLE, ALLOWING INDEPENDENT LIVING ASSISTANCE TO BE PROVIDED TO CONSUMERS OUTSIDE THEIR HOMES, INCLUDING THE WORKPLACE.**

46. **THAT THOSE REQUIRING INDEPENDENT LIVING ASSISTANCE BE FUNDED BY GOVERNMENT TO PURCHASE, MANAGE AND DIRECT THE SERVICES THAT MEET THEIR PARTICULAR NEEDS.**

47. **THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO, IN CONSULTATION WITH CONSUMERS, UNIONS AND EMPLOYERS, DEVELOP AND TEST METHODS OF PROVIDING INDEPENDENT LIVING ASSISTANCE IN THE PRIVATE SECTOR WORKPLACE.**

Assistive Devices and Technical Aids

Many persons with disabilities use an assistive device or technical aid. Such aids are needed during job interviews, as well as in the workplace.

Technological advancements over the past ten years have led to development of such devices as screen readers that allow some blind or visually impaired persons to use a computer; voice-activated computers for those with manual dexterity difficulties; voice-synthesis computers for those with visual impairments; and telephone amplifiers or telephone

devices for the deaf (TDD) for persons with hearing impairments.

However, Council heard repeatedly that employers are unaware of the availability of such devices. Resources do exist to provide this information to employers. Most agencies serving persons with disabilities are able to provide information on workplace accommodations for their particular client group. The Canadian Council on Rehabilitation and Work, the Ontario Rehabilitation and Work Council and the London Employment Equity Network are just three examples of organizations that have formed at the federal, provincial and local level to assist employers in accommodating disabled workers.

An encouraging development is the expansion of the Job Accommodation Network (JAN) into the Canadian market. JAN is a telephone information service organized by employers for employers and offered free of charge. With funding assistance from the federal government, JAN provides employers with practical advice on job and workplace accommodations. It has an extensive data base that contains over 10,000 case histories.

By calling a toll-free number, (1-800-JAN-CANA; 1-800-526-2262), an employer is connected to a consultant who enters into a computer the functional requirements of the specific job, the functional limitations of the worker, environmental factors and other pertinent information. The computer prints out a brief abstract for each accommodation listed in its data bank of "close-to- matching" situations, including the name, address and telephone number of the company representative who can answer further questions. The employer can then make personal contacts for additional insights into how to make a disabled person more comfortable on the job (Wintrob, 1988).

Although JAN is relatively new to Canada, efforts are being made to ensure that the information provided is as useful to the Canadian experience as possible. Employers will be able to contact sources and companies close to home for their advice. The network can also recommend suppliers of specialized computer hardware and software that can overcome particular disabilities and provide information about laws and financial or other support programs that exist in Canada (Ontario, Ministry of Community and Social Services, 1988a).

Council believes that JAN can play a significant role in continually informing employers about ways in which disabled workers can be successfully accommodated. We therefore recommend:

48. THAT EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA, THE ONTARIO MINISTRY OF LABOUR AND OTHER GOVERNMENT MINISTRIES AND AGENCIES SERVING WORKERS WITH DISABILITIES, CONTINUALLY INFORM EMPLOYERS ABOUT THE JOB ACCOMMODATION NETWORK.

Employers have expressed concern to Council about the cost implications of providing assistive devices. Studies have indicated that, in fact, the costs are not excessive. A 1986 survey of American employers by Louis Harris and Associates, found that the cost of accommodating a person with a disability was less than $500 in 80 per cent of all cases (Davenport, 1989).

Some employers have reduced the costs by establishing a library or bank of assistive devices. Existence of a central depository allows the worker with a disability speedy access to any device which may be required. Devices which are no longer required by a worker are returned to the library for future use by other disabled employees.

The creation of a technical aids bank may not be an affordable option for all employers, especially small

business owners. These employers look to government to provide the technical aids that will make it possible for a disabled person to join their workforce.

The Assistive Devices Program (ADP) of the Ministry of Health provides funding of up to 75% of cost for certain assistive devices. However, the program does not cover devices specifically required for the workplace. Since ADP is not employment focused and is already overwhelmed by expansion demands, Council believes it is unrealistic to place further expectations on this program.

Other programs are available to assist in covering the cost of assistive devices required in the workplace. As indicated earlier, Vocational Rehabilitation Services (VRS) offered by the provincial government, and Canadian Jobs Strategy, (CJS) offered by the federal government, provide such funding but, again, only if the worker is a participant in those programs.

As part of the restructuring of VRS, discussed in Chapter 3, Council believes VRS should be given the mandate to fund assistive devices required in the workplace by all persons with disabilities. We therefore recommend:

49. THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES AS PART OF THE RESTRUCTURING OF VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES (VRS), MANDATE VRS TO PROVIDE ASSISTIVE DEVICES REQUIRED BY ALL PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKPLACE.

Job Modification

Job descriptions often contain barriers for persons with disabilities. For example, a 12-hour shift requirement may be impossible for disabled persons who cannot work for such long periods of time. Such barriers can be easily overcome,

provided the employer is flexible and willing to make adjustments to the job description. The objective when removing these barriers is to foster a work environment that allows employees to utilize their capabilities to the maximum potential.

A whole range of modifications can be introduced to make a job accessible. Some disabled workers require variable working hours related to their physical or emotional stamina or the need to meet transportation or independent living assistance schedules. Part-time work is one possibility. Allowing people to work from home is another option that works well for some companies and their employees.

Job sharing can also be considered. It not only provides flexible hours for the disabled worker but also creates employment opportunities for others. Yet another solution is the use of job trade-offs, where a co-worker agrees to take on certain duties for the disabled worker in exchange for relief from other specified duties.

Some employers facilitate this approach by organizing their labour force into "Directed Work Groups" or "Job Teams" in which all the employees are familiar with the various duties involved in each job. If one worker is unable to do a specific component of the job, another can step in and do it.

Most job modifications are relatively simple, provided the employer is aware of what is required to rectify the accessibility problem. In some large companies, human-resources personnel are analyzing the physical demands of each job, breaking each down into separate components and identifying those suitable for workers with disabilities. This allows the company to match disabled workers with jobs identified as readily accessible or to remodel the work

station to make it accessible. We recommend:

50. **THAT EMPLOYERS COMPLETE PHYSICAL DEMANDS ANALYSES OF THEIR JOB INVENTORIES, ENSURING THAT PERSONS WITH DISABILITIES ARE ACTIVELY CONSULTED IN THE PROCESS.**

While many large companies have the personnel necessary to conduct physical demands analyses, small businesses may need some expert assistance to undertake such a review. We therefore recommend:

51. **THAT THE CONSULTATIVE SERVICES PRESENTLY PROVIDED BY THE MINISTRY OF LABOUR'S HANDICAPPED EMPLOYMENT PROGRAM WITH RESPECT TO PHYSICAL DEMANDS ANALYSES BE EXPANDED AND DIRECTED THROUGH LOCAL BOARDS OF TRADE AND CHAMBERS OF COMMERCE TO ALL EMPLOYERS.**

Contractual Barriers

Clauses in a collective agreement may impede a disabled person's entry and promotion prospects in a unionized workplace. One of the first challenges any worker faces is getting a foot in the door. That usually means starting at the bottom and working up to more responsible positions. Unfortunately, the physical demands of many entry-level jobs make them inaccessible to workers with disabilities.

The ideal would be for disabled workers to be hired directly into positions for which they have specific skills. Often these are at more senior levels of a company. However, the way is often barred by contractual clauses regarding seniority rights, which grant precedence to existing employees.

Organized labour responds to this concern by pointing out that employment statistics for disabled workers are no better in non-unionized workplaces, and that it is employers

alone who make hiring decisions. As well, union representatives point to a study by the Canadian Labour Congress indicating that less than 1 percent of collective agreements in Canada contain clauses that insist on seniority as the sole criterion for promoting workers. Other factors such as a person's qualifications and suitability are given strong consideration.

After hearing from disabled job seekers as well as unions, Council concludes that some collective agreements do act as a barrier for workers with disabilities. While it may not be the intention to create such barriers, they nonetheless exist for new employees and for those injured on the job.

We believe that employers and unions must make a co-operative effort to increase opportunities for persons with disabilities who are not already employed by the company. Through negotiation, agreement can be reached on ways to by-pass seniority rights and stipulations regarding eligibility for certain positions.

One positive example is a landmark agreement between Stelco Steel and Local 1005 of the United Steelworkers of America in Hamilton. A clause in the collective agreement ensures co-operation between union and management to eliminate contractual barriers that can prevent a disabled worker from successful rehabilitation in the workplace. We recommend:

52. **THAT EMPLOYERS AND REPRESENTATIVES OF ORGANIZED LABOUR ENSURE THAT CLAUSES IN COLLECTIVE AGREEMENTS THAT DISCRIMINATE AGAINST PERSONS WITH DISABILITIES BE AMENDED OR ELIMINATED.**

Companies and unions must note that the need to identify and correct discriminatory clauses against disabled workers is much more pressing under the revised Ontario Human Rights Code. Since the Code has supremacy over seniority clauses found in collective agreements, it effectively prohibits a

company from denying a promotion to a worker with a disability on the grounds of lack of seniority.

The Ontario Human Rights Commission's **Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities** state that it is:

> a joint responsibility of the employer and the union to work out a solution with respect to any accommodation involving a conflict with the collective agreement, but if a solution cannot be reached, the employer must make the accommodation in spite of the agreement. If the union takes that position that the collective agreement prevails, and attempts to thwart efforts to accommodate the employee, then the union may be added as a respondent to a complaint filed with the Commission (Ontario Human Rights Commission, 1989a:8).

The importance of union-management co-operation in addressing the issue of employment of disabled persons should not be under-estimated. In areas with a strong industrial sector that is unionized, the involvement of organized labour in designing employment strategies is vital. Council has heard of several examples where the union local was quite supportive of a company's initiatives to hire persons with disabilities, provided they were kept fully informed and included in the process.

Unions must be prepared to grieve on behalf of any member discriminated against on grounds related to disability. As well, union officials must take an active role in educating their membership about the abilities and needs of workers with disabilities.

Council was encouraged to learn that the Ontario Federation of Labour is working with the Ministry of Labour's Handicapped Employment Program to develop an employment equity guide regarding persons with disabilities. The guide will be distributed to affiliate unions to increase awareness and understanding of disability issues. Council

hopes the Federation takes steps to ensure that the guide is used and does not become a wasted resource.

Regularly at Federation conferences, issues related to disability are discussed. In 1981, a policy statement was passed which recognized the rights of persons with disabilities in seeking employment and cited the need for organized labour to develop strategies to promote and strengthen these rights. This was followed in 1987 with a policy resolution on equal action in employment for target groups including persons with disabilities.

Unfortunately, resolutions passed at conferences seldom result in concrete action. History would suggest the need for conference sponsors to undertake an active follow-up program to ensure that local affiliates take action to implement the resolutions they have previously endorsed. We therefore recommend:

53. **THAT THE ONTARIO FEDERATION OF LABOUR MORE ACTIVELY ENCOURAGE ITS AFFILIATES TO SUPPORT AND DEVELOP INITIATIVES TO INCREASE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR PERSONS WITH DISABILITIES, CONSISTENT WITH THE FEDERATION'S 1981 AND 1987 POLICY STATEMENTS.**

Finally, Council sees a need for workers with disabilities to become more active in the organized labour movement. Their involvement would be the best guarantee that their interests and issues are addressed in collective bargaining and that new opportunities are created for others with disabilities. To encourage that, we recommend:

54. **THAT UNION OFFICIALS UNDERTAKE OUTREACH CAMPAIGNS TO ACTIVELY ENCOURAGE MORE WORKERS WITH DISABILITIES TO BECOME INVOLVED WITH THE ORGANIZED LABOUR MOVEMENT.**

Chapter 6

EMPLOYMENT EQUITY IN ONTARIO

The Need For Employment Equity Legislation In Ontario

The question of whether Ontario needs an employment equity law to guarantee disabled persons equal access to the workplace has been debated at length by Council. Members have reached the conclusion that such a law is needed.

o The Voluntary Approach

In Council's consultations, opponents to a legislated approach based their arguments on philosophical and practical grounds. They argued that legislated employment equity would not only represent an intrusion by government into the affairs of private business, but would also be unworkable as employers will be unwilling to complete the paperwork required for compliance. They believe that a voluntary approach, where employers are persuaded by government to implement employment equity practices, does not create this burden and is as effective in the long term.

Council has given this argument a great deal of thought but concludes that results-to-date from voluntary programs do not support this belief. The persuasive approach has not led to significant change in employment opportunities for disabled workers. Council believes that discrimination is too great, too pervasive to be addressed solely by voluntary programs. Employment equity legislation is needed to force action -- to spell out certain obligations for employers, for employees or their representatives and for government (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989a).

As Judge Abella in **Equality in Employment** has noted:

> Laws reflect commitment. They entrench objectives and they advertise the genuine determination to inhibit or encourage certain behaviour. They define the limits of acceptable behaviour.
>
> A law communicates to its applicable community that it represents a minimum standard below which conduct will not be tolerated. It is a signal of community expectation (Canada, 1984:202).

The belief that legislation is needed to bring about significant change is supported by a recent survey of Canadian businesses. When asked why they were adopting employment equity measures, 96% of respondents indicated it was because of government pressure to do so (Jain & Hackett, 1989). This finding was supported by representatives of placement agencies who work with disabled job seekers, among others. They told Council that many companies would not hire disabled workers, unless they were compelled to do so by existing federal government employment equity legislation and programs.

o **The Origin of Employment Equity**

The term employment equity was first used by Judge Abella in 1984. It was created because affirmative action had developed negative connotations as a term synonymous with quotas. Judge Abella felt that affirmative action was being interpreted to mean that unqualified people should be hired on the basis of their gender, heritage or disability in order to meet a quota.

Employment equity is intended to mean much more than basic quotas. It is a set of proactive strategies which seek to correct long-standing inequities by guaranteeing the fundamental right to fairness in hiring and promotion practices. It is a process whereby each individual has genuine access to employment opportunities that are free from artificial barriers, systemic or otherwise.

Employment equity is an action-oriented approach. It involves the identification and removal of barriers to employment opportunities that discriminate against persons with disabilities and other under-represented groups. The concept of accommodation is implicit in employment equity, which also involves the implementation of special measures necessary to achieve and maintain a representative workforce.

In her report, Judge Abella called on the federal government to create employment equity legislation, with strong enforcement mechanisms, that would require all federally-regulated employers to implement employment equity and report on their progress. Although federal legislation was passed in 1986, it has been strongly criticized by many groups and individuals as being too weak. They argue that the legislation lacks specific goals and timetables, systematic monitoring mechanisms, and effective sanctions for non-compliance. Currently, federally regulated employers are required only to report their workforce profile (Jain & Hackett, 1989).

It seems clear that the intent of Judge Abella's recommendations has yet to be fulfilled. Given that her report is now six years old, Council believes the time for firm action on employment equity legislation is long overdue, both at the provincial and federal levels of government.

o **Quotas**

In calling for legislated employment equity, it must be stressed that Council does not support the creation of blanket quotas where a person's gender, heritage or disability is the primary consideration when it comes to making hiring decisions. Experience in other jurisdictions

shows that quotas have "mixed results, depending on enforcement measures and the health of the economy. Some analysts have said that 'quotas are unnecessary in times of full employment and unenforceable in times of recession'" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989f:5).

Council believes that quotas can result in token hirings of unqualified workers where target groups are placed in entry-level job ghettos, with no opportunity for promotion. An established quota can also lead to hiring ceilings, instead of floors, where employers perceive a government-set quota to be the end of their responsibility. It is argued that once the quota has been met, employers feel their obligation to hire disabled workers has been fulfilled.

Council believes that workers who are not qualified and are not capable of doing the job should never be hired simply to meet an established quota or goal. By advocating employment equity legislation, it is hoped that conditions and policies will be created to ensure that all job candidates have an equal employment opportunity and that merit is, in fact, the ultimate criterion for making hiring decisions.

o **Contract Compliance**

In supporting legislated employment equity with strong enforcement mechanisms, Council also acknowledges the option of contract compliance programs. Such programs have been successful in other jurisdictions, particularly in the United States, in promoting opportunities for visible minorities and women. In 1986, the government of Canada introduced a contract compliance program for companies with government contracts of $200,000 or more, and more than 100 employees.

However, throughout its consultations Council heard that contract compliance is too narrow in focus, since only employers who do business with the provincial government would be affected. Contract compliance programs are seen as a useful complement to employment equity legislation, but ineffective on their own.

In addition, the benefits of contract compliance may not be as great from the provincial perspective as from other jurisdictions. The proportion of employers doing substantial business with the provincial government is not very significant. The Green Paper on Pay Equity has noted that only 100 companies with more than 500 employees had contracts with a value greater than $50,000 with the Ontario government in 1984 (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989a). Success in the American experience is partially due to the fact that contract compliance covers a large portion of the workforce, which may not be the case in Ontario. For these reasons, Council has discarded contract compliance programs as an ineffective option in creating and ensuring equal opportunity in the Ontario workplace.

o **Legislation As An Answer**

Council recognizes that there is uncertainty and apprehension tied to the idea of legislated employment equity. While voluntary programs have not succeeded, no one has been able to provide 100% proof that legislation is the answer. Council acknowledges this uncertainty but believes it is a risk that should be taken. What is certain is that previous attempts at persuasion have failed and that the time has come for some firm measures.

Council also believes that employment equity legislation should be designed so that the concerns of all target groups (women, visible minorities, native people and people with

disabilities) are addressed. However, this report will only discuss employment equity legislation in relation to people with disabilities.

Finally, Council believes there may be a time when employment equity legislation is not needed. When enough disabled workers become visible in the workplace, attitudes should improve and resistance to hiring them lessen. However, employment equity will not occur spontaneously. It must be stimulated. As Judge Abella has stated:

> It is not that individuals in the designated groups are inherently unable to achieve equality on their own, it is that the obstacles in their way are so formidable and self-perpetuating that they cannot be overcome without intervention. It is both intolerable and insensitive if we simply wait and hope that the barriers will disappear with time. **Equality in employment will not happen unless we make it happen** (Canada, 1984:254).

We therefore recommend:

55. **THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO CREATE EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION TO COVER THE ONTARIO PUBLIC SERVICE AND EMPLOYERS IN THE PRIVATE AND BROADER PUBLIC SECTORS.**

Components Of Legislated Employment Equity

Having decided in favour of legislated employment equity, there are a number of issues to be resolved. The basic question to be asked is what the legislation should look like? Council has the following comment:

o **Scope of Coverage**

One of the key questions to be resolved is at whom should the legislation be targeted? Council has heard a variety of opinions on this issue. There seems to be a general

consensus that large businesses with more than 500 employees should certainly be covered by the legislation. However, there is less certainty how the legislation should be applied to smaller organizations with as few as 50 employees.

Council is aware that according to Statistics Canada, from 1978 to 1986, small business was responsible for creating 70% of the net new jobs in the province. Given their importance to the province's economy as a vital source of job creation, their inclusion in the legislation would seem imperative.

However, as the Ontario Ministry of Citizenship's Working Group on Employment Equity has stated "small businesses tend to be less structured environments which may not adapt well to a detailed planning and analysis process" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989c:8).

Council therefore believes it reasonable to exclude businesses with fewer that 100 employees from coverage in the legislation. The exclusion of firms with fewer than 100 employees would address the concerns of many small, independent business owners, who fear they will be put out of business by more paperwork and government regulation.

At the same time, including businesses with 100 or more employees would cover a sufficient portion of Ontario's workforce to ensure that the effects of the legislation are felt throughout Ontario's workplaces. It is also consistent with the federal Employment Equity Act which covers all federally regulated businesses and crown corporations with 100 employees or more.

Throughout its consultations, Council has heard that small business owners have a strong sense of community

responsibility. It seems that many of them regard hiring workers with disabilities as an opportunity to show that their business really cares about the community.

Given this, Council believes that the provincial government should work with local Chambers of Commerce to assist and encourage businesses with less than 100 employees to adopt employment equity principles. While small business owners may be exempted from the legislation, the fact that the legislation exists for large employers, coupled with increased persuasion, may be enough to effect real change in the small business community. If necessary, the threat of extending the legislative coverage to include small businesses could always be used to show that the government is serious about achieving employment equity throughout the private sector. We therefore recommend:

56. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION BE TARGETED AT ALL EMPLOYERS IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS WITH WORKFORCES OF 100 EMPLOYEES OR MORE.

o Employer Responsibility

The next key question which must be addressed is what should the legislation require employers to do? As a general comment, Council believes the legislation should require employers to:

- conduct an analysis of their workforce;
- identify the extent of under-representation of target group members in their workforce;
- establish goals within a reasonable time-frame to address this inequity;
- identify and eliminate employment practices and procedures which may act as a barrier to opportunity for these target groups;
- maintain an active workforce survey from which to evaluate the program's progress and success.

These are the basic elements of any employment equity plan.

The establishment of goals and timetables has been identified "as instrumental in facilitating the effectiveness of employment equity programs" (Jain & Hackett, 1989:196). However, who sets the goals and timetables is a question of considerable debate. On the one hand, it is argued that government should be responsible for establishing goals and timetables as this would ensure that the goals are meaningful and consistent across the province. It is felt that leaving employers to set their own goals will be inadequate. Employers will always have an incentive to set low targets so that their goals are always achieved.

On the other hand, Council has heard strong opposition, especially from the business community, to government-set goals. Not only are they seen as an intrusion into the affairs of private business, but Council has been told that universal goals established by the government are unrealistic for many companies to achieve and are doomed to failure. It is also argued that government-set goals are unworkable in that they cannot be responsive to the individual needs of companies. They would not reflect labour force characteristics that may be unique to one company, or sector, in the economy.

As a compromise, it has been suggested that the government create a formula that employers can use to establish goals and timetables for hiring and promotion. The formula would be flexible, to take into account local working-age population figures and employee turnover. This would ensure that the goals established would fit the requirements of the particular community and workplace. Use of the formula would be mandatory so that employers have clear numerical goals from which to measure success. The government would also be provided with a consistent data base to assist in proper evaluation of the legislation.

Council has reviewed both sides of the argument and finds, on balance, that responsibility for the establishment of goals and timetables should be left with employers. While the use of a formula to set goals is an interesting theoretical concept, Council believes it is unworkable in practice. It appears as though a successful formula would be next to impossible to create and use since it would contain too many variables and intangibles.

For employment equity legislation to be successful, Council believes that it must reflect and address employer needs, concerns, and responsibilities. This is vital to obtaining employer commitment and successful implementation of the legislation. Allowing employers to set their own goals would go a long way to addressing their concerns. It is Council's belief that government-imposed goals would only lead to resentment which, in turn, would weaken commitment to complying with the legislation.

Giving employers the responsibility to create their own goals and timetables will ensure that the goals are reflective and responsive to the needs of the individual company. However, Council agrees with the position that employer-set targets may not be as stringent as government-set targets. To guard against this danger, employers should be required to submit their goals and timetables to the government for review and approval. The government, in turn, should provide employers with broad guidelines to assist them in creating their goals. The guidelines should state the government's interpretation of a reasonable goal. It is our belief that the goals should be set so that a company's internal representation rates are roughly equal to external labour force availability. "Specifically, designated group representation should approximate their representation in the supply of qualified workers" (Jain & Hackett, 1989:195).

As a general rule, Council believes that goals should be designed so that a representation rate for disabled persons with a company approximates not less than 8% within ten years of implementing an employment equity plan. The 8% rate reflects the current representation of persons with disabilities of working age in Ontario.

Since differences in labour force availability exist for individual companies or industries, it is not possible to predict how long it will take to achieve equal representation. For some companies, full compliance with the legislation may lead to equality within a few years. For others, it will take longer to achieve equality. We therefore recommend:

57. **THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION REQUIRE EMPLOYERS TO DEVELOP, SUBMIT AND IMPLEMENT A PLAN OF GOALS AND TIMETABLES DESIGNED TO ACHIEVE AN EQUITABLE REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THEIR WORKFORCE.**

It has been suggested that employers also be required to submit their plans for barrier identification and removal to the government for review. Council believes this is unnecessary since employers will have to address this issue on their own if they hope to meet their projected goals. Moreover, asking employers to submit their plans for barrier identification and removal seems unrealistic as the enforcing agency would never have the resources to check and evaluate every report. Only in cases of non-compliance might it be useful for the enforcing agency to review a company's plan for barrier identification and removal.

o **The Role of Organized Labour**

In leaving employers responsible for creating their own goals and timetables, the question of the role of organized labour must be discussed. 1986 statistics indicate that

31.6% of the paid labour force in Ontario is unionized. Accordingly, organized labour has a central role to play in the implementation of employment equity legislation (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989c). Along with employers and government, organized labour representatives are key stakeholders in ensuring the success of employment equity.

The extent of union involvement can vary significantly, depending on the approach taken. Unions could be limited to a consultative role in the creation of goals. "They could provide advice, information and analysis to employers who would then bear sole responsibility" for setting up and administering employment equity plans (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989i).

At the other end of the spectrum, union responsibility could be greatly increased by making the creation of employment equity plans part of a bargaining process between the union and employer. Negotiations for employment equity could take place outside the context of the regular collective bargaining process or it could be integrated with collective bargaining (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989i).

There are many advantages and disadvantages associated with each option. For example, providing unions with a consultative role greatly simplifies who has ultimate responsibility as employers alone would be held accountable for the success of their equity plans and goals. However, without explicit direction, some employers may develop their plans without any or minimal involvement by union representatives.

Council views this as extremely detrimental to the success of an employment equity program. Not only can organized labour representatives provide valuable input in the development of goals and timetables, as well as plans for

barrier removal, but they are vital to ensuring worker commitment and understanding of the program. Without commitment by both workers and management, successful implementation of employment equity will be seriously undermined.

On the other hand, Council has grave concerns about making the creation of employment equity plans part of a formal, negotiated process. Since the primary aim of employment equity is to achieve equality of opportunity in employment for persons with disabilities and other target groups, the development of goals to achieve this aim is not something that can be "bargained". Ultimately, the issue becomes one of accountability with respect to implementation and compliance with the legislation. In this regard, Council believes that employers should hold this responsibility.

o **Phase-In**

Council has heard that employers should be allowed time to adjust and prepare before having to submit their employment equity goals and timetables. It is argued that it is unreasonable to expect all employers with workforces of 100 employees or more to be able to submit plans to the government immediately.

The phase-in period that applies to all employers could be universal or it could be done in stages. Employers in the broad public sector would submit their plans first and then employers in the private sector. We recommend:

58. **THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION CONTAIN A UNIVERSAL PHASE-IN PROVISION, ALLOWING ALL EMPLOYERS COVERED BY THE LEGISLATION ONE YEAR TO PREPARE FOR COMPLIANCE.**

o Reporting Requirements

Beyond the initial submission of workforce profiles and goals and timetables, what information should companies be required to report on a regular basis?

This is an extremely complex issue that requires a balance between keeping the process simple and providing useful information. It is argued that emphasis should be placed on achieving results rather than completing a multitude of government forms. "It is important to minimize the administrative burden to employers and government in order that more resources be devoted to achieving change" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989c:10). In such cases, a 'bottom line' approach may be all that is necessary, where employers submit total representation rates for each under-represented group.

However, the 'bottom line' approach is often inadequate in that gross numbers provide little insight into the actual composition and nature of the company's workforce. More information would provide the government with a better idea of the extent of under-representation in Ontario's workforce. Whatever approach is chosen, Council agrees that "only data that is crucial to the implementation of employment equity should be collected" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989a:16).

Deciding what data is "crucial to the implementation of employment equity" is not an easy task. As noted, the more information required, the more complex the reporting mechanisms become. For example, should reports include information on position levels and pay scales?

"The ultimate goal of employment equity is not merely to increase the employment of under-represented groups, but to

promote their advancement up the job ladder" (Leonard, 1984:380). Therefore, Council believes that the legislation should require employers to include some form of classification for their employees.

In discussing the need for a classification system, consistency with federal and other employment equity programs must be noted. The federal legislation requires those affected to use 12 government-created categories to develop their employment equity plans and analysis. Other municipal programs, such as the City of Toronto's contract compliance program, use more categories. Variances in reporting methods have caused a great deal of frustration among many employers.

In drafting the provincial legislation, every effort should be made to avoid the potential for conflict in reporting requirements. It should be noted that the federal employment equity legislation must be reviewed in 1991 and every three years after. Council feels it would be appropriate to establish a federal-provincial-municipal committee to examine the issue of reporting classifications, to promote consistency between federal and provincial legislation and municipal programs. We therefore recommend:

59. **THAT THE FEDERAL GOVERNMENT TAKE THE LEAD IN CREATING A FEDERAL-PROVINCIAL-MUNICIPAL COMMITTEE TO PROMOTE CONSISTENCY BETWEEN EMPLOYMENT EQUITY REPORTING REQUIREMENTS.**

Another issue to be resolved relates to the scope of coverage in the reports. Should they contain information on full-time workers only, or should casual, contract and part-time workers be included? Reporting statistics on full-time workers keeps the process simple, however it may ignore a large portion of a company's workforce. Given that some workers with disabilities only work on a part-time

basis, excluding this group can under-estimate the true extent of representation.

Concern has also been expressed that employers may try to by-pass compliance with the legislation by increasing their use of casual, temporary, or contract workers. It is argued that if the legislation only requires the reporting of full-time workers, then employers could avoid the issue by increasing their use of casual workers. Council acknowledges this concern and agrees that casual and part-time workers must be included when employers are submitting their workforce profiles. We therefore recommend:

60. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION REQUIRE THE ANNUAL SUBMISSION OF WORKFORCE PROFILES THAT REFLECT THE EXTENT OF REPRESENTATION AT ALL LEVELS IN A COMPANY'S WORKFORCE. THE PROFILES SHOULD INCLUDE INFORMATION ON POSITION LEVELS AS WELL AS EMPLOYMENT STATUS.

o Defining Disability

The question of defining disability must be discussed. In order to report the extent of representation of workers with a disability in a company, an employer must conduct a workforce profile or survey. In the survey, workers are asked to voluntarily self-identify the existence of a disability. While the question of confidentiality and the need to protect privacy will be discussed shortly, concern has been expressed over the definition used by employers. There is a feeling that some employers may stretch the meaning of disability so that it meets their stated goals and timetables.

To address this concern and to promote consistency across the province, the government should issue a guide to assist employers in interpreting the meaning of disability. The guide should be based on the World Health Organization's

definition of disability (found in the Glossary). To give the guide meaning in the workplace, examples successfully used by companies in conducting their workforce profiles should also be considered. Active consultation with disabled consumers will assist in ensuring that the guide is accurate. We therefore recommend:

61. THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION BE ACCOMPANIED BY A GUIDE OUTLINING USABLE DEFINITIONS OF DISABILITY.

o Responsibility for Enforcement

In discussing who should enforce the employment equity legislation, Council has reviewed three options. First, the Ontario Human Rights Commission. The Commission seems a logical choice, given that it is the agency responsible for protection against discrimination and enforcement of the Ontario Human Rights Code. Under section 13 of the Code, the Commission has the power to order employment equity programs in cases of substantiated discrimination. However, concern has been expressed that the Commission is already is overloaded with human rights complaints and would therefore be unable to monitor compliance with the legislation effectively.

A second option is to make a ministry of government, such as the Ministry of Labour, responsible for enforcement. This appears appropriate given that the Ministry is currently responsible for legislation affecting Ontario's workplaces. However, many employment equity advocates view the Ministry of Labour as an undesirable option in that the Ministry would be responsible for enforcing the legislation not only with respect to private sector employers, but for the public sector as well, including the provincial government. It is felt that officials at the Ministry of Labour may be reluctant to cite their own employer for infractions of an employment equity law.

In light of the difficulties associated with both the Human Rights Commission and the Ministry of Labour, Council supports the creation of an arms-length agency of government, similar to the Pay Equity Commission. The agency would be responsible for monitoring compliance with and enforcement of the legislation. The agency would provide information regarding definitions and data requirements; receive and review employment equity plans; receive, initiate and investigate complaints; perform random and selective audits; as well as impose financial penalties for non-compliance (Disabled People for Employment Equity, 1989). To maintain its arms-length relationship with government, the agency should report directly to the Legislature. We therefore recommend:

62. THAT AN AGENCY WITH AN ARMS-LENGTH RELATIONSHIP TO THE PROVINCIAL GOVERNMENT BE ESTABLISHED TO MONITOR AND ENFORCE EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION.

o **The Need for a Consultative Service**

If employers are to be successful in implementing employment equity and complying with the law, then they will require some assistance. There are presently many services available in the province that can provide advice and assistance to employers in implementing employment equity.

For example, as part of their program, the federal government offers a free consultative service to any employer who wishes to create an employment equity program. The Handicapped Employment Program of the provincial Ministry of Labour also provides advice on employment equity and workplace accommodation for persons with disabilities. In addition, there are a wide variety of agencies in the community more than willing to provide advice and assistance.

The prevalence of all these programs suggests the need for a centralized information service. A logical approach would be to include a consultative service in the arms-length agency that would be responsible for monitoring and implementing the legislation. Advice could be provided on issues such as designing goals and timetable, creating a workforce profile, and identification and elimination of workforce barriers for all target groups. In effect, the agency would have two functions: First, to provide employers with the information necessary to implement and comply with the legislation; and second, to ensure that employers are in fact fulfilling their obligations under the law. We therefore recommend:

63. **THAT THE AGENCY RESPONSIBLE FOR ENFORCING EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION OFFER A WIDE RANGE OF CONSULTATIVE SERVICES TO EMPLOYERS TO ASSIST THEM IN FULLY COMPLYING WITH THE LAW.**

It should be noted that information should be available for all target groups. With respect to persons with disabilities, the government may want to consider restructuring the Ministry of Labour's Handicapped Employment Program to incorporate it into the new enforcement agency.

o **Penalties for Non-Compliance**

For employment equity legislation to be truly successful, it has to be actively enforced and contain strong sanctions against those who do not comply. Experience in other jurisdictions has indicated that employer compliance is dependent upon the likelihood of being audited and the threat of being punished.

For example, in 1984, legislation was passed in the province of Quebec which required all employers with more than 50

employees to submit "a program designed to ensure the hiring of handicapped persons within a reasonable period" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989h:7). Although employers are liable to a monetary fine for non-compliance, "no employers have been fined for failing to report, and thus few have bothered to comply with the reporting conditions" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989h:7).

On the other hand, Swedish legislation contains strong enforcement mechanisms. As the Working Group on Employment Equity has stated "non-compliance in Sweden means sanctions." The sanctions are effective not only because they are in fact used, but employers "apparently perceive that it is used" (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989f:8).

Penalties should only be imposed in cases of flagrant violation of the law. It is not Council's intention to punish employers who have made an honest, 'good faith' effort to meet their goals and comply with the law. Achievement of a company's goals must always be considered in light of labour force availability. Penalties should only be imposed by the enforcement agency when employers have demonstrated that they do not intend to implement employment equity in their workplaces.

As noted above, sanctions must be of sufficient size to act as an effective deterrent against further non-compliance. Council has heard some concern that employers may choose to pay financial penalties and not bother to comply with the legislation, unless the penalties are meaningful to the company. For this reason, Council supports the notion of imposing a fine in relation to a company's payroll or gross revenue. It is felt that either of these penalties would go a long way to ensuring that violators take notice and take corrective action.

We therefore recommend:

64. **THAT EMPLOYMENT EQUITY LEGISLATION CONTAIN PROVISIONS FOR FINANCIAL PENALTIES TO BE IMPOSED ON THOSE WHO DO NOT COMPLY WITH THE LAW. THE ENFORCEMENT AGENCY SHOULD BE RESPONSIBLE FOR DETERMINING THE MAGNITUDE OF THE PENALTIES.**

The final issue for discussion is what to do with the funds collected from violators? Council has heard of a West German model that puts such monies in a skills training fund for workers with disabilities. When employers cannot meet their quota of disabled workers, due to a lack of qualified applicants, they are allowed to pay a monthly equalization levy per unfilled place into the fund. The fund is then used to promote vocational training and employment for persons with disabilities.

Council has great interest in this concept and believes it could be modified to fit the Ontario situation. Any penalties collected from employment equity violators could be put into a special fund administered by the enforcement agency. The funds could then be used to assist target group members in training and employment opportunities.

Employment Equity At Work

In complying with employment equity legislation, there are a number of areas of concern for the individual employer. Council has the following comment on some of those issues and concerns.

o Preparation Planning

There are a number of preliminary measures that a company should undertake to ensure successful implementation of employment equity. One of the first steps is to obtain a public commitment to the program from senior management.

From the chief executive officer on down through lower levels of the company, effort must be made to ensure that employment equity values are integrated into the organizational structure of the company. As the President and Chief Executive Officer of Canadian National Railways has stated:

> To achieve the goal of employment equity requires a corporate culture that takes pride in fairness. The responsibility -and the pride- should rest with all of us. Every manager at CN has a mandate to pursue the goals of employment equity (Canadian National Railway, 1989).

Senior staff, with resources, must be designated and made responsible for designing and implementing the employment equity plan. To secure the commitment of all employees, internal employment equity working groups should be created. Such working groups can serve a number of purposes including providing support to managers, providing feedback to employment equity administrators on program strengths and weaknesses, providing support for designated group employees and providing all employees with an opportunity to be involved in the program (Ontario, Ministry of Tourism and Recreation, 1988).

Participation by employees at all levels of the company should be encouraged, particularly those from designated target groups. Successful programs are dependent on input and perspectives from those who are personally familiar with the issues. In addition, participation by target group members can assist the company in reaching out to the target community. Where applicable, officials from organized labour should be represented on the committee.

Council is also aware of a growing number of external employment equity committees, such as the London Employment Equity Network. The external committees can be beneficial as they allow companies and interested groups to meet

regularly to share information on successful employment equity programs. The meetings can assist members in developing skills, strategies and technical expertise regarding employment equity issues.

o **Data Collection**

Data collection and analysis of a company's workforce profile is an essential component of an employment equity program. Not only does it assist the company in identifying the extent of under-representation, but ultimately it will be used to report and comply with provincial legislation.

A company's personnel employment equity data base should be collected through information obtained from employee surveys. Participation in such surveys, where employees are asked to identify themselves as a member of a designated group, should be strictly voluntary.

Council has heard a number of concerns related to the confidentiality of the responses collected. Many employees believe that requesting such information is a violation of their human rights and that the collected information will be used against them in future job opportunities. This is particularly true of those who have hidden disabilities.

Reluctance to self-identify has an obvious negative impact on the accuracy of the results obtained for the data base, as representation rates will be artificially deflated. Uncertain results makes subsequent planning of goals and timetables extremely difficult.

Council believes that commitment and communication are the solutions to this problem. Employers must guarantee their employees that the information collected will be held separately from payroll, benefits and other personnel

records and kept in total confidence by the staff responsible for employment equity. Assurance must also be given that the information will only be used for employment equity planning purposes.

An effective communications strategy must be developed to spread this message. Employees must be made fully aware of the survey's purpose and must be assured that it poses no threat to their jobs or privacy (Ontario, Ministry of Citizenship, 1989e). Employees should be informed that the employer is not violating the Ontario Human Rights Code by asking them to self-identify voluntarily for the purposes of employment equity.

Stating the need for an effective communication strategy may have a hollow ring for some management officials who have experienced difficulty in collecting useful statistics. They argue that they have done everything possible to spread the word to their employees, yet the survey participation rate is still low.

Council acknowledges these comments and believes they are legitimate concerns. However, experience with a number of companies has shown that completing a workforce profile can be done -- it just takes work and the identification of a corporate culture which engenders trust. Full participation is essential. Employees should be consulted during the planning and execution of the questionnaire. Internal employment equity working groups, as well as representatives from organized labour must be consulted and commitment secured.

Reference was made earlier to government guidelines on acceptable definitions of disability. Employers should seek assistance from the agency responsible for enforcing employment equity legislation, to ensure that their survey questions are based on the guidelines.

Finally, employers should be encouraged to consult with their corporate peers to learn how they have addressed the confidentiality issue. As noted, there are companies who have dealt successfully with the issue and can provide valuable advice to other employers seeking to conduct a workforce survey.

o **Identification and Removal of Barriers**

Chapter 5 of this report has dealt extensively with the need to eliminate workplace barriers and provide accommodation for workers with a disability.

If employment equity initiatives are to be truly effective, then it is vital that unfair employment barriers be identified and either modified or eliminated (Jain & Hackett, 1989). Employers must ensure that their employment equity plans explicitly state how and when workplace barriers will be identified and eliminated. Accountability measures must be created to ensure that the plans are implemented.

Special measures should also be considered to increase the representation of disabled persons in the company's workforce. For example, Council heard of a special project created by the Ontario Ministry of Consumer and Commercial Relations aimed at employment equity target groups. By creating an additional shift, the Ministry was able to specifically target members from under-represented groups to fill the positions.

o **Establishment of Goals and Timetables**

As indicated earlier, the establishment of goals and timetables is essential to the success of employment equity. Employer-based goals must be flexible to account for

individual workplace differences, but must also be drafted to achieve equal representation within a reasonable time frame.

Council has suggested a goal of 8% representation of disabled workers within ten years of implementation. Employers should consult regularly with the enforcement agency to ensure that their goals are realistic and comply with the legislation.

o **Evaluation and Monitoring**

Depending on how provincial legislation is drafted, a company will have to establish a workable method for evaluating its program and determining whether its goals have been achieved.

Achievement of goals is dependent on a number of factors including how successful barrier identification and removal has been; how successful any special measures to increase representation have been; commitment of management; labour-force availability and the threat of penalties by government.

Where problem areas or shortcomings have been identified, the company should make adjustments to the program as required. Provincial authorities should be contacted for advice if necessary. Program adjustment should be an on-going process. Regular feedback from employees and supervisors should be sought to ensure that the employment equity initiatives are responsive to their needs.

While the designation of a senior management official to oversee the implementation of employment equity is important, employers may want to consider broadening this responsibility. To be truly successful, goal attainment needs to be tied with managerial accountability.

"Employment equity programs are more likely to succeed when line managers are incorporated into the planning and implementation of the program and held responsible" (Jain & Hackett, 1989:196). Therefore, employers should consider including the achievement of equity goals as part of performance reviews for managers responsible for hiring and promotion.

Chapter 7

INCOME ISSUES

There are many policies and practices in the province's social assistance system that discourage persons with disabilities from seeking and maintaining employment. These have been well documented, particularly in the Report of the Ontario Social Assistance Review Committee, (SARC), Transitions, released in September, 1988. These problems must be addressed if persons with disabilities are to maximize their opportunities in the workplace.

When looking at the issue of disincentives to employment posed by the social assistance system, it is necessary to look at the issue from three perspectives: the system's treatment of earned income; the uncertainty surrounding the re-instatement of benefits; and the system's treatment of in-kind benefits.

Treatment of Earned Income

Council has heard that many persons with disabilities who receive social assistance are reluctant to seek employment because they know their benefits will be reduced, or cut off completely, when their earned income exceeds a certain level.

These reductions, known as "taxing back", can be significant to an individual as the income resulting from a new job often does not outweigh the lost income from lower benefit payments. This is especially true for disabled workers, many of whom begin their employment in low-paying, entry level jobs. Minimum wage income is insufficient to cover the high costs of drugs and other special needs associated with daily living for a person with a disability.

Council agrees with SARC that the taxing-back provisions are illogical. They force disabled persons who earn more than the prescribed limit to make economically irrational choices. "Rather than encouraging and rewarding social assistance recipients to work to become more self-reliant, the system imposes a financial penalty on those who try" (Ontario Social Assistance Review Committee, 1988:260).

Re-instatement of Benefits

If a job does not work out, disabled people need assurance that their social assistance benefits will be reinstated quickly. At present, they face considerable delays. This only further compounds the disincentive to seek employment.

Council believes that the rationale behind the social assistance system must be revised. The system should be designed to encourage, not discourage, recipients from seeking employment. Disabled persons should never be penalized for making an effort to work and be self-supporting.

In Council's view, the redesigned policies must recognize additional costs of living associated with disability. Recipients should be able to continue to receive some income benefits until they have been established in the workplace. Benefits should then be gradually reduced, as individuals become more secure in the work environment.

Many of these comments are similar to those found in Transitions. SARC has made extensive recommendations designed to reform the social assistance system to promote a sense of independence and self-reliance.

Council members are supportive of the Committee's goals and urge the government to implement the recommendations in the

Report relating to the removal of financial disincentives. In May, 1989, the Ministry of Community and Social Services announced $415 million in improvements to the system. The funds will be used to increase the basic level of income benefits, and to fund the Supports To Employment Program, (STEP), which partially addresses the issue of financial disincentives. These initiatives are encouraging but Council feels they must be continued and the level of basic income support increased. We therefore recommend:

65. **THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES MOVE AS QUICKLY AS POSSIBLE TO IMPLEMENT THE RECOMMENDATIONS CONTAINED IN TRANSITIONS, PARTICULARLY THOSE RELATED TO PROVIDING SOCIAL ASSISTANCE RECIPIENTS WHO HAVE A DISABILITY WITH IMPROVED INCOME BENEFITS AND A FINANCIAL INCENTIVE TO SEEK EMPLOYMENT.**

Treatment of In-Kind Benefits

The treatment of in-kind benefits within the social assistance system also acts as a disincentive for disabled recipients seeking employment. Once a recipient's earned income goes beyond the set level, in-kind benefits such as prescription drugs, glasses and dental costs are withdrawn.

The loss of in-kind benefits is significant. Many disabled persons depend on them and cannot afford to risk their loss. As noted, many persons with disabilities often find jobs that are low-paying or part-time. Such jobs rarely offer private benefit plans to cover the cost of drugs and other medical needs. "A disabled person on welfare who tries to venture into the workforce therefore risks the loss of these benefits and may end up in worse financial straits than on welfare"(Rioux, 1985:624).

The fear of losing benefits can be a crucial factor in preventing a person from taking the initial risk of accepting an opportunity to work. Unless private benefit

plans are offered, employment is often too costly for a disabled individual and simply not worth it.

As part of its May, 1989 package to reform the social assistance system, the Ministry of Community and Social Services proposed a "buffer zone" to enable people who just miss qualifying for an allowance to receive in-kind benefits such as drug and dental coverage.

While this announcement is encouraging, Council believes that more must be done. Members believe that in-kind benefits, particularly coverage for drugs and other medical needs, must be maintained until the individual is well-established in the workplace. Consideration should also be given to extending these benefits to persons with extraordinarily high drugs costs, regardless of income. By guaranteeing the continuation of benefits, the fears of those currently receiving social assistance should be allayed, leaving them one step closer to seeking employment. We therefore recommend:

66. **THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES AMEND ITS SOCIAL ASSISTANCE POLICIES TO ALLOW PERSONS WITH DISABILITIES TO CONTINUE TO RECEIVE IN-KIND BENEFITS UNTIL THEY ARE WELL-ESTABLISHED IN THE WORKFORCE WITH SUFFICIENT EARNINGS TO COVER THE COSTS ASSOCIATED WITH THEIR DISABILITY.**

We further recommend:

67. **THAT THE MINISTRIES OF HEALTH AND COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES ENSURE THAT PERSONS WITH EXTRAORDINARY DRUG AND MEDICAL EXPENSES RECEIVE IN-KIND BENEFITS, REGARDLESS OF INCOME.**

The Need for a New Disability Income Support Program

In light of the long-standing problems associated with the social assistance system, Council believes the Ontario

government should rethink the entire system of income compensation. At present, persons with disabilities have to rely on a fragmented system of income support that includes personal assets, private insurance if available, workers compensation or social assistance benefits. As SARC notes, "the current system is costly, complex, unjust and inequitable"(1988:108).

Council believes that a universal disability insurance system is needed to provide uniform benefits for disabled persons, regardless of the cause or age of onset of disability. It would also provide an additional safety net for those entering employment. A rationalized approach that would co-ordinate Workers' Compensation, pensions, insurance and various other compensation schemes into a single system was recommended by Council to government in 1986. The New Zealand system of disability insurance has often been cited as a model.

The creation of a universal disability system has been studied by a number of provincial governments including Saskatchewan and Manitoba. In 1984, a federal-provincial task force was created to further study the issue. In 1988, SARC recommended that the Ontario government create a comprehensive disability insurance system for those who have labour force experience and a disability income program for those who have not. The Ontario government has yet to formally respond to these recommendations.

In light of Council's previous support for a comprehensive universal disability insurance system and in light of Council's current focus on employment for disabled persons, members believe that the government of Ontario should re-examine the issue to determine its potential and viability in the province. Such a system should be based on universality and equity, providing benefits regardless of

cause of disability and labour force participation. Accident and disability prevention as well as early rehabilitation should also be stressed, so that disabled persons are encouraged to recover to the maximum amount possible in the least amount of time. We therefore recommend:

68. **THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO RE-EXAMINE THE VIABILITY OF A COMPREHENSIVE AND UNIVERSAL DISABILITY INSURANCE SYSTEM FOR ALL PERSONS WITH DISABILITIES, REGARDLESS OF CAUSE OR AGE OF ONSET.**

Chapter 8

SHELTERED AND SUPPORTED EMPLOYMENT

There will always be some people who are not able to obtain and maintain employment in a competitive job environment. As Council has heard in its consultations, the 'bottom line' approach used in the competitive work market is not always compatible with the needs of some persons with disabilities. For those who have difficulty in competitive employment, sheltered or supported employment is an alternative.

Sheltered Employment

In the past, sheltered employment, or workshops, were seen as the primary alternative to competitive employment. They allowed workers to achieve their maximum level of production in a supportive, non-competitive, secure environment. Advocates of sheltered workshops note that they also offer an opportunity for skills development and preparation for jobs in the competitive labour force.

However, in recent years, workshops have come under increasing criticism, characterized as work ghettoes that serve only to isolate and segregate workers with disabilities from the rest of the labour force. This is directly contrary to the goal of integration.

It has also been argued that sheltered workshop training is less effective because it occurs in artificial settings and is rarely applicable in the non-sheltered work environment. This may result in the worker remaining indefinitely in long-term sheltered settings or "job warehouses".

In addition, workers in sheltered settings have felt exploited because of low wages. Since it is argued that

participants are trainees and not employees, workshops are allowed to pay their workers less than the minimum wage.

Some sheltered workshops are driven by organizational needs which do not always match the best interests of their disabled workers. Many workshops are required by their funders to generate some revenue through production. That may be a disincentive for workshop operators to encourage the most productive workers to move out into the community, because their production is an important source of revenue (Annable, 1989).

Service providers have acknowledged that these criticisms may have been justified in the past. However, in consultations around the province, Council has heard that sheltered workshops are now in the process of refocusing their mandate to facilitate the transition of workers into the competitive workplace. Proponents of sheltered employment settings today say that they can be creative, imaginative places to work when properly managed. They believe the provincial government should be looking at ways to encourage and foster this approach.

Council has also heard concern that the government may move to close sheltered workshops that are, in fact, needed. While total integration of the workforce is the goal, it is argued that there will always be some people who work best in a sheltered setting. It is also argued that when the worker feels ready for competitive employment, then he or she can make that decision. The worker always has the option of returning to the sheltered setting.

Members acknowledge that sheltered employment conflicts with the goal of integration. At the same time, Council believes it is an option for some disabled workers and should not be

totally eliminated. New sheltered settings should not be encouraged, however, and existing workshops should seek to redirect their focus towards community employment. Wherever possible, they should be physically located within a regular work setting.

When seeking funding from government, agencies should be required to show that they are effective in rehabilitating and assisting workers to make the transition from sheltered employment to a workplace in the community.

Council believes while some existing workshops should be maintained, any new government funding should be directed towards projects that stress employment in the community. Government should require that remaining sheltered workshops provide a high standard of service to their workers. We therefore recommend:

69. **THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES MAINTAIN FUNDING FOR SOME EXISTING SHELTERED EMPLOYMENT SETTINGS. NEW SHELTERED SETTINGS SHOULD NOT BE ENCOURAGED. ALL NEW FUNDING INITIATIVES SHOULD BE TARGETED AT COMMUNITY EMPLOYMENT PROJECTS.**

Council believes that sheltered employment should be seen as one stage on a continuum towards the ultimate goal of obtaining employment in an integrated work setting. For most persons, it should only be seen as a transition phase. Sheltered employment should be seen as the final stage on the continuum for only a relatively small number of individuals.

To ensure that workers do strive towards integrated employment, workshops should create individual work plans that clearly outline the employee's vocational goals and define expectations and standards. A time-frame should be established so that the worker has a target date to work towards.

We therefore recommend:

70. **THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES REQUIRE OPERATORS OF SHELTERED EMPLOYMENT SETTINGS TO CREATE WORK PLANS CONTAINING GOALS AND TIMETABLES WITH THEIR WORKERS THAT CLEARLY OUTLINE EXPECTATIONS AND VOCATIONAL OBJECTIVES.**

Supported Employment

Supported employment programs have been developed in many areas in response to dissatisfaction with sheltered employment programs. Supported employment places an emphasis on on-the-job training for disabled employees who perform below competitive standards. Instead of using the traditional 'train-then-place' approach, supported programs tend to 'place-then-train'.

Supported employment is the preferred alternative to sheltered workshops because it occurs in a real community work setting. Not only does it provide more effective training, but it also promotes the goal of an integrated workplace.

In supported employment, workers are helped by a job coach or facilitator throughout the employment process. The coach's duties can include assisting the worker in identifying skills and aptitudes, developing and promoting proper working attitudes, arranging work experience, and negotiating with the employer, and providing on-the-job support.

This support continues for as long as necessary. Usually, as the worker becomes more familiar with the tasks of the job, it gradually declines. Council has been told it is essential that job coaches are available to provide assistance to the employee and employer whenever needed.

The Ministry of Community and Social Services agrees with the goals of supported employment and has created Project Opportunity to encourage the creation of more integrated employment programs.

Project Opportunity is composed of four elements: supported employment programs; a revised wage policy for those who are not competitive; employment training programs; and non-vocational day programs for those who are unable or choose not to participate in vocational pursuits.

In its consultations, Council heard much favourable comment on the goals of Project Opportunity. It is seen as a forward-thinking approach which should be encouraged. Most supported employment projects are currently targeted at those with developmental disabilities. There is a need to expand and modify these so that people with physical and psychiatric disabilities can participate.

Council does have some concerns about the wage policy component, which are discussed shortly. However, members are generally supportive of Project Opportunity's goals, especially as they apply to supported employment. We therefore recommend:

71. **THAT THE MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES CONTINUE IMPLEMENTING SUPPORTED EMPLOYMENT PROGRAMS THROUGH PROJECT OPPORTUNITY.**

While the concept of supported employment has been widely endorsed by many persons with disabilities, employers and community agencies, Council has heard a number of concerns relating to the operation of local programs.

The major one focuses on the training and workload of job coaches, among whom there is a high burn-out rate. Inadequate resources have led to heavy demands on many job

coaches from both the employee and employer. Since it is the job of the coach to provide support whenever needed, this overload is obviously problematic. The employee encounters difficulty on the job and is unable to obtain support; the coach feels frustrated because he or she cannot fulfill all requests for assistance; and the employer is dismayed because the promise of support when needed is not kept.

To solve this problem, governments must increase funding to agencies which provide supported employment programs. Agencies must have the necessary finances to hire adequate numbers of job coaches to meet service demands from both employees and employers. We therefore recommend:

72. **THAT THE FEDERAL MINISTRY OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION AND THE PROVINCIAL MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES INCREASE THEIR FUNDING TO SUPPORTED EMPLOYMENT PROGRAMS TO ALLOW THE HIRING OF AN ADEQUATE NUMBER OF JOB COACHES.**

Ways must also be found to alleviate the stress associated with job coaching. These might include improving peer support and providing respite from field work.

As noted, some employers have complained that job coaches do not provide them with sufficient support and, as a result, employers feel abandoned. If problems arise on the job, there is no one to turn to. One way to address this issue is to train a co-worker to be the job coach. Since the co-worker is always at the worksite, support would always be available. It would also build social relationships between the worker with a disability and his or her peers.

In most workplaces across the province, workers are willing to assist co-workers if they need support on the job. Council members do not believe the situation would be any different for workers in supported employment situations.

The Need For A Fair Wage

The question of how to compensate workers with disabilities who are not capable of producing at competitive levels was raised several times at Council's consultation meetings. Employers said it was not fair to pay a person a full wage when that person is unable to work at full productivity levels. A company cannot be expected to do so for a long period of time and still remain profitable and competitive. Also, other employees may be resentful if the disabled worker is paid at the same rate yet is less productive.

Operators of sheltered employment settings acknowledge that some of their workers are paid at less than the minimum wage. However, they also point out that money is not necessarily the only reward obtained from employment. Sheltered settings also provide their workers with an opportunity to form social relationships. For some employees, the satisfaction of being productive and making a contribution to society is equally rewarding.

While Council accepts this, members believe that all disabled workers, including those who are not capable of producing at competitive levels, are entitled to receive fair and adequate compensation for their work.

In 1989, the Ministry of Community and Social Services released the proposed Fair Wage Policy Act. Its intent is to guarantee that persons with disabilities who are not competitive in the employment market receive a fair wage that is at least equivalent to Ontario's minimum wage for the number of hours worked. The Act would also reinstate the legal standing of sheltered workshops which has been questionable since the Ministry of Labour repealed section 24 of the Employment Standards Act. Section 24 permitted people in sheltered workshops to be paid at rates less than minimum wage.

Under the proposed Act, employers would pay disabled workers at a rate that corresponds to their level of productivity. Individual job performance would be assessed against standardized objective criteria. For example, if a worker is only capable of producing at 50% of an established job standard, then the employer would only pay 50% of the full wage to the worker. Supplements from social assistance would then be used to "top up" a worker's earning level so that he or she is making at least the minimum wage.

Safeguards such as regular reviews of worker productivity and earnings rate, as well as the creation of appeal mechanisms, are also planned. These will ensure that the worker is being properly compensated and not being taken advantage of by the employer.

At first glance, the Ministry's proposals seem reasonable. However, upon further study, members see a number of difficulties. For example, how is the established job standard to be determined and what provision is there to ensure the standard is fair? The Ministry notes that determination of a job standard would take into account the "performance for average workers in similar circumstances, allowing for fatigue and rest periods and the balance of quality and quantity of output" (Ontario, Ministry of Community and Social Services, 1989:14).

This statement leaves much open to interpretation. Council wonders what safeguards would prevent an employer from using a sample of the most productive workers in the creation of the average. An unscrupulous employer might be tempted to artificially inflate the average in order to lower the payment requirements to the worker with a disability.

As well, given that the Ministry will always top up the wage to at least the minimum wage level, what incentive does the disabled worker have to improve and become more productive?

For example, if a worker is working at 50% of the established job standard, the policy guarantees that the individual would receive at least the minimum wage rate through earnings from the employer and government supplement programs. If the worker increased productivity to 60% of the established standard, he or she would still only receive the minimum wage equivalent. While Ministry officials insist that the incentive does exist, Council is not convinced.

Council believes the Ministry should continue to consult with those who have knowledge in this area. Members do not believe the best solution has yet been found.

Chapter 9

ATTITUDES AND PUBLIC AWARENESS

Attitudes as a Barrier

If workers with disabilities are to gain equal access to employment opportunities, systemic barriers such as negative attitudes must be attacked in earnest. Myths must be dispelled and encouraging environments created. Council has been told that there is no point in spending money on employment preparation programs for disabled persons when society at large, as represented by both employer and fellow employees, is not ready to accept them in the workplace.

While physical barriers can often be removed, social attitudes towards disability are much more difficult to overcome. They act as one of the biggest barriers to obtaining employment. As the Ontario Minister Responsible for Disabled Persons has stated: "It is outmoded ideas and closed minds that block the way to equal opportunity."

Too often, employers concentrate on the person's disability rather than their skills, potential and determination to succeed. The applicant is seen to be disabled first and foremost, and therefore unable to contribute to the business.

> Assumptions about the needs of persons with disabilities are often premised on notions about what the person cannot do. The disability becomes the characterization of the whole person rather than one aspect of that person ... Incapacity is seen as a generalized condition and tends to incorporate notions of incompetence (Rioux, 1985:618).

Negative attitudes are not necessarily intentional. In an article on integrating disabled employees into the

workplace, authors Robert Nathanson and Jeffrey Lambert note that:

> No matter how well-trained, sensitive, well-meaning or objective they may be, supervisory and managerial personnel, line workers ... are not immune to holding biases, beliefs, or prejudices about persons who are disabled. These feelings and thoughts, deeply and often subconsciously rooted, are carried into daily interactions with disabled employees and can have a profound effect on their social and vocational integration into the business community (Nathanson and Lambert,1981:110).

Moreover, there is evidence that negative attitudes may be more pervasive towards certain groups of disability than others. Council was told that employers are more willing to hire people with physical disabilities than those with intellectual, cognitive or psychiatric disabilities. Employers feel they can understand visible disabilities, whereas they are uncertain about learning, developmental, psychiatric or other hidden disabilities. This makes it more difficult for those with hidden disabilities to gain entry and demonstrate their abilities.

Lack of understanding has also led many employers to make inaccurate assumptions about hiring people with disabilities. Some employers believe such workers will pose an increased safety risk, cause higher premiums for health insurance and result in lower productivity and higher absenteeism. These beliefs are based on false premises.

Changing Attitudes: Possible Solutions

Employment equity legislation is one answer to the problem of systemic barriers. Legislation changes behaviour which, eventually, changes attitudes. Negative attitudes have been firmly entrenched in our society and it requires a concentrated effort to change them. Fortunately, there has

been encouraging progress towards more enlightened attitudes, particularly since the International Year for Disabled Persons in 1981. To continue this progress, positive messages must be delivered at many levels.

Employers in particular must become aware of their own attitudes and consequent behaviours if they are to interact effectively with their present and future disabled employees (Nathanson & Lambert, 1981). They must also become enlightened about the nature of disability and the employment potential offered by disabled people. Fellow employees must understand the right of competent disabled persons to join the workforce and contribute, through their abilities, to the profitability of the organization.

Deep-rooted perceptions can only be supplanted by education, positive encounters and personal experience. Successful placements can be used to show employers and employees that hiring disabled people can work and benefit all those involved. By creating more opportunities for people with disabilities to demonstrate their capabilities, employment equity legislation should increase this awareness. Successful placements also serve as positive examples for other disabled persons. This should encourage more people to enter the workforce.

Throughout its consultations, employers have told Council that hiring disabled workers is a productive investment: That it makes good business sense and benefits all those involved. In many cases, employers have characterized their disabled workers as model employees with good attendance records, who are enthusiastic and eager to accept a challenge. These comments are encouraging and more employers need to hear this message.

Council believes the responsibility for spreading this message should rest with employers, unions, business

associations, and community agencies serving disabled people, as well as government. Employers who have hired persons with disabilities are the ones who have first-hand knowledge and can speak directly from experience. In addition, employers with no such experience are more likely to believe and trust their fellow employers. Unions have a unique opportunity to advocate for disabled workers with both employers and fellow union members. Government is in a position to influence the larger society through effective communication strategies.

Council has been told that many employers are not averse to hiring people with disabilities, but they have to be approached to do so. Local community employment councils can serve a useful role, educating local employers and publicizing success stories. The councils, containing representatives from the private sector, organized labour, government and disabled consumers, meet with employers to discuss their concerns and make them aware of the potential offered by persons with disabilities. They are also in a position to share information about the wide range of support services available and assist in co-ordination between agencies.

Several models for community councils already exist across the province. They include Community Resource Councils, Employment Equity Committees, local Boards of Trade, Chambers of Commerce, municipal organizations and union organizations. We therefore recommend:

73. THAT BOARDS OF TRADE, THE ONTARIO CHAMBER OF COMMERCE, THE ASSOCIATION OF MUNICIPALITIES OF ONTARIO AND THE ONTARIO FEDERATION OF LABOUR AND ORGANIZATIONS SERVING PEOPLE WITH DISABILITIES PROVIDE LEADERSHIP IN THE FORMATION OF COMMUNITY RESOURCE COUNCILS TO PROMOTE THE EMPLOYMENT POTENTIAL OF PEOPLE WITH DISABILITIES.

In a broader sense, commitment to equality and a positive attitude towards the employment potential of disabled

workers must come from the top -- of business, organized labour and government.

Council suggests the creation of an Ontario "blue ribbon" committee, similar to the President's Committee on Employment of the Handicapped in the United States. The committee of senior executives, representatives of labour, people with disabilities and other target groups, chaired by the Premier, would promote action on the employment of persons with disabilities and members of other employment equity target groups. Its task would be to increase awareness and foster new initiatives towards employment equity, as well as recognize outstanding achievements. We therefore recommend:

74. **THAT THE GOVERNMENT OF ONTARIO CREATE A PROVINCIAL ADVISORY BODY ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR WORKERS WITH DISABILITIES AND OTHERS IN THE EMPLOYMENT EQUITY TARGET GROUPS.**

Co-workers and supervisors must also be targeted in any attitude awareness campaign. Convincing senior management to hire disabled workers will have little effect if attitudinal barriers are still in place at the actual work site. It is especially important that co-workers who are in direct contact with their disabled counterparts be made fully aware of the person's abilities and responsibilities.

One way of changing attitudes and heightening co-worker awareness is to get them involved in identifying and removing workplace barriers. By participating, non-disabled employees would gain a better understanding of the problems and challenges faced by disabled employees.

At management level, every opportunity should be taken to include disability awareness training in professional development courses for managers and supervisors. Securing

their commitment is essential because they are responsible for hiring decisions.

The importance of flexibility in hiring needs to be stressed. People with disabilities are not a homogenous group. Each has different abilities, needs and aptitudes, and this must be recognized at the point of hiring.

All employees within the worksite should be encouraged to comment on employment equity initiatives and offer constructive criticism. Employee committees within the company could assist in this process.

Finally, to increase awareness in society at large, it is necessary for the provincial government to have an effective communications strategy. Council is pleased to note that the Ontario Office for Disabled Persons has created an award-winning public awareness campaign. Entitled "Do You Have an Open Mind?", the campaign features six disabled Ontarians who express, in their own words, their views on attitudinal barriers.

Council believes this campaign has been very successful in raising awareness. The television commercials are seen to have the greatest impact, as TV is the most effective means of reaching large segments of Ontario society.

However, to address the issue of attitudinal barriers in the workplace, Council believes it is necessary to expand the campaign to include a focus on employment. As noted throughout this report, many success stories exist across the province and should be publicized. The campaign, which should be accessible to the multicultural community, should stress ability, not disability, and reinforce the notion that disabled workers do not seek special treatment. People with disabilities want to be seen as productive employees

first and foremost, with their disability taking a back seat (Nathanson & Lambert, 1981). We therefore recommend:

75. **THAT THE ONTARIO OFFICE FOR DISABLED PERSONS EXPAND ITS PUBLIC AWARENESS CAMPAIGN TO INCLUDE A FOCUS ON THE EMPLOYMENT POTENTIAL OF PERSONS WITH DISABILITIES.**

The Need for Information

People with disabilities are often unaware of existing services and programs that are designed to help them obtain employment. A 1986 American survey of persons with disabilities indicated that 53% of respondents indicated that it was difficult to find out about essential services such as employment and rehabilitation. The report concluded that "ignorance about services is clearly a barrier to many disabled persons ... Ignorance about services may also be a crucial barrier to work"(Taylor et al, 1986:70).

These results indicate the need for agencies and government to co-ordinate and publicize their services so that those directly affected are informed and encouraged to use them. Canada Employment Centres and centralized job banks could assume a useful role by providing such services.

Chapter 10

CONCLUSION

Throughout its consultations Council members heard clear confirmation of their view that the time has come for society to recognize that people with disabilities have the right to take their place in the workforce. People with disabilities are not asking for anything extraordinary. They want to work and they want to contribute.

Commitment to joint action by government, employers in the private and public sectors, disabled persons themselves, organized labour and education professionals is urgently needed to create new opportunities. Since discriminatory employment practices did not evolve overnight, it is unrealistic to expect an instant cure. Council therefore believes that provincial employment equity legislation is urgently required.

Council is convinced that funding for employment-related programs and services should be seen as a short-term investment that pays long-term dividends as the disabled individual becomes a contributor to the province's economy and tax base. Any investment now that will enable more people to achieve independence as wage-earners and tax-payers, will be the best possible investment in the future economic health of the province.

Schools and post-secondary institutions must prepare students with disabilities for the jobs of the future. Competent and adequate job preparation and employment counselling are needed. Income bridging, to encourage disabled persons to move from dependency on disability and family benefits to full employment, is vital. In supporting

the need for employment equity legislation, Council urges the government to ensure that sufficient resources are provided to the proposed Employment Equity Commission to implement the legislation effectively.

Underlying all Council's recommendations are the issues of human rights and attitude. Although public attitudes are often the most difficult to change, revised human rights legislation and policies have set out new expectations with respect to accommodating a person with a disability. A framework of fairness must be created that places the emphasis on ability and skill rather than on limitation and disability.

Like everyone else, people with disabilities should make sure they acquire the qualifications and skills that will make them employable, now and in the future. Employers must open their minds and their doors to disabled job-seekers. Organized labour must be willing to ensure the worker with a disability is fairly represented and has equal access to benefits and opportunities available to all workers.

Ultimately, as more people with disabilities enter the workplace, attitudes will change. Hiring disabled workers creates a multiplier effect. As more persons with disabilities are hired, more opportunities arise for others. Members of Council are hopeful that the recommendations contained in this report will lead to workable employment options for people with disabilities in Ontario.

GLOSSARY OF TERMS

The following is a list of terms which are used throughout the report.

ACCESSIBLE

In the wider sense, accessibility is an attitude of acceptance of human differences. In a physical sense, accessible means to be able to be entered, egressed and used safely by all persons.

ACCOMMODATION

According to the Ontario Human Rights Commission, accommodation can be understood:

as a means of removing the barriers which prevent persons with disabilities from enjoying equality of opportunity in a way which is sensitive to their individual circumstances.

ASSESSMENT

The collection and analysis of data for the purposes of identifying and planning for the supports, goods or services required by a person with a disability. Information collected may be related to physical, mental and psychosocial characteristics of the person as well as vocation, aptitude and career interests.

ATTENDANT CARE

See **INDEPENDENT LIVING ASSISTANCE.**

COUNSELLING

The provision of advice from one person to another which may be related to and can include vocational guidance and placement in the workplace among other issues.

DESIGNATED GROUP

See **TARGET GROUP.**

DISABILITY

According to the World Health Organization, disability is defined as:

Any restriction or lack of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal.

DISABILITY (Continued)

For the purposes of conducting an employment equity survey, the following model has been taken from the Ontario Human Resources Secretariat, Workforce Profile 1989:

> A person with a disability is one who, because of a long-term or recurring physical or mental condition, experiences difficulties in carrying out the activities of daily living.

EMPLOYMENT

> Is the means by which a person receives monetary remuneration for the provision of goods or services.

EMPLOYMENT EQUITY

> A comprehensive process adopted to ensure equitable representation of target groups throughout the workplace and to remedy and prevent the effects of intentional and systemic discrimination.

HANDICAP

According to the World Health Organization, handicap is defined as:

> A disadvantage for a given individual resulting from an impairment or disability that limits or prevents the fulfillment of a role that is normal (depending on age, sex, social and cultural factors) for that individual.

IMPAIRMENT

According to the World Health Organization, impairment is defined as:

> Any loss or abnormality of psychological, physiological, or anatomical structure or function.

INDEPENDENT LIVING ASSISTANCE

> Covers the range of services required by people with disabilities in order to live and work independently and in the least restrictive environment possible.

IN-KIND BENEFITS

> Non-income benefits distributed to social assistance recipients, such as prescription drugs, glasses and dental care.

LARGE-SIZE BUSINESS

For the purposes of this report, large-size business is taken to represent firms with more than 500 employees.

MEDIUM-SIZE BUSINESS

For the purposes of this report, medium-size business is taken to represent firms employing between 51 and 500 employees.

PARALLEL TRANSPORTATION SERVICES

See **SPECIALIZED TRANSPORTATION SERVICES.**

SMALL-SIZE BUSINESS

For the purposes of this report, small-size business is taken to represent independent firms with a workforce of up to and including 50 employees.

SOCIAL ASSISTANCE

In the modern welfare state, social assistance is intended to be a residual program for those few who are unable to support themselves through employment and who do not have access to adequate incomes through universal or insurance-based programs (Ontario Social Assistance Review Committee, 1988).

In Ontario, social assistance is delivered through two major pieces of income maintenance legislation: The General Welfare Assistance Act, 1958 and the Family Benefits Act, 1967.

SPECIALIZED TRANSPORTATION SERVICES

A general name for a class of transportation services, which is accessible and offers a more flexible and personalized service than conventional, fixed route transit but not including private, exclusive use systems such as a private car, exclusive ride taxi or chartered bus. Includes demand responsive transit systems such as dial-a-bus and shared-ride taxi.

TARGET GROUP

For employment equity purposes, target groups usually refer to women, visible minorities, native or aboriginal people, and people with disabilities.

"TAXING-BACK"

The practice of reducing a person's income from social assistance payments as the recipient's income from other sources increases.

UNDUE HARDSHIP

According to the Ontario Human Rights Code, three factors are considered when assessing whether a requested accommodation would cause undue hardship: cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

WORK

See **EMPLOYMENT**.

SELECTED BIBLIOGRAPHY

Advisory Group on Persons with Disabilities
1987 "Report of the Advisory Group on Persons with Disabilities to the Ontario Social Assistance Review Committee." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

Agocs, Carol
1986 "Affirmative Action. Canadian Style: Reconnaissance." Canadian Public Policy. March, 1986, 12(1):148-162.

Anderson, Julie
1989 "How Technology Brings Blind People into the Workplace." Harvard Business Review. March-April, 1989, 89(2):36-39.

Annable, Gary
1989 Supported Employment in Canada. Winnipeg: Canadian Council on Rehabilitation and Work.

Baker, David
1989 "Anticipating the Next Generation of Equality Issues in Employment for Disabled People in Canada." Toronto: Advocacy Resource Centre for the Handicapped.

Bevan, Lynn
1985 "Employment Discrimination Laws in the United States." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Bowe, Frank
1989 "Recruiting Workers with Disabilities." Worklife. Summer, 1989, 2(2):37-41.

Buckland, Lin
1985 "Education and Training: Equal Opportunities or Barriers to Employment?" In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Canada
1984 Report of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Canada
1985 Equality for All. Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights. Ottawa: Queen's Printer for Canada.

BIBLIOGRAPHY

Canada
1987 Challenge: Putting our House in Order. Initial Report of the Sub-Committee on the Disabled and the Handicapped of the Standing Committees on Communications and Culture. Ottawa: Supply and Services Canada.

Canada
1988 No News is Bad News: First Report of the Standing Committee on the Status of Disabled Persons. Ottawa: Queen's Printer for Canada.

Canada, Department of the Secretary of State of Canada
1987 Obstacles, 1987 Update Report. Ottawa: Supply and Services Canada.

Canada, Minister for Employment and Immigration
1988 "Job Accommodation Network", News Release. November 10, 1988.

Canadian Hearing Society
"Employment Equity Issues Heats Up." Vibrations. October, 1989, p.9.

Canadian National Railway
1988 Equity: 1988 Report. Montreal: Canadian National Railway.

Chester, R.S.G.
1985 "Equality and Employment: Ideas from Europe, Australia, and Japan." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Clutterbuck, Peter
1984 Work and Well-Being: The Changing Realities of Employment. Toronto: Canadian Mental Health Association.

Cole, J. C. and R. Bragman
1985 "Guidelines for improving employer effectiveness in interviewing disabled applicants." Journal of Rehabilitation. January - March, 1985. 51(1): 46-48.

College Committee on Special Needs
1988 Handbook for Success: Special Needs. Sudbury: College Committee on Special Needs.

Coudroglou, Aliki and Dennis Poole
1984 Disability, Work and Social Policy: Models for Social Welfare. New York: Springer Publishing Company.

Davenport, Cynthia
1989 "Disabled People, Able Workers." Human Resources Professional. June, 1989, pp. 8-19.

Disabled People for Employment Equity
1989 "Submission to the Ontario Ministry of Citizenship, Consultation on Employment Equity." Toronto: Disabled People for Employment Equity.

Employment and Immigration Canada
1985 The Canadian Jobs Strategy...working opportunities for people: How it Benefits Disabled Persons. Ottawa: Employment and Immigration Canada.

Employment and Immigration Canada
1986 Employment Equity: A Guide for Employers. Ottawa: Supply and Services Canada.

Employment and Immigration Canada
1987 "The Canada Employment Centre: Programs, Services, Employment Guide." Ottawa: Supply and Services Canada.

Employment and Immigration Canada
1988 Employment Equity Act: Annual Report to Parliament, 1988 (and Tables). Ottawa: Supply and Services Canada.

Employment and Immigration Canada
1988 "The Canada Employment Centre: Programs, Services, Employer's Guide." Ottawa: Supply and Services Canada.

Employment and Immigration Canada
1989 Employment Equity Act: Annual Report to Parliament, 1989 (and Tables). Ottawa: Supply and Services Canada.

Environics Research
1989 The Needs and Attitudes of Disabled Ontarians. Toronto: Ontario Office for Disabled Persons.

Fisher, Adrian and Delwyn Harnisch
1989 "Career Expectations and Aspirations of Youth with and without Handicaps." International Journal of Educational Research. 13(5):515-532.

Fox, John
1990 "Mr. Christie's boss makes powerful case for literacy." Financial Post. March 29, 1990. p. 14.

Garrison J. R.
1988 "Educational Needs of Disabled Young People: Issues for the Future in the Transition from School to Work. Paper presented at World Congress of Rehabilitation International. Tokyo, September 6, 1988.

Gillies, Pam and Tim Shackley
1988 "Adolescents View of their Physically Disabled Peers: A Comparative Study." Educational Research. June, 1988, 30(2): 104-109.

Goldberg, Gerald
1982 Attitudes, Communication and Occupational Safety: Overcoming Attitudes Toward Disabled Employees. Toronto: Ontario Ministry of Labour, Special Studies and Services Branch, Occupational Health and Safety Division.

Goodwin, James B
1989 Development of Workplace Efficiency Based Employment Models. Calgary: The Vocational and Rehabilitation Research Institute.

Gopal, Pati and Glenn Morrison
1982 "Special Report: Enabling the Disabled." Harvard Business Review. July-August, 1982, 60(4): 152-168.

Graham, Richard
1987 "Shortage of Qualified Labour", Excerpt from National Business Watch, Toronto: Canadian Federation of Independent Business, February 1987.

Greene-Black, Jayne
1988 "Career Planning and Employment Needs of University Students with Learning Disabilities." 14th National Consultation on Vocational Counselling, pp. 55-64.

Gunderson, M.
1985 "Labour market aspects of inequality in employment and their application to crown corporations." In Rosalie S. Abella (ed.),Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Minister of Supply and Services.

Harvey, Edward B, and John H. Blakely
1985 "Strategies for Establishing Affirmative Action Goals and Timetables." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Health and Welfare Canada & Employment and Immigration Canada
1989 Employment Policies for People with Disabilities. Ottawa: Health and Welfare Canada & Employment and Immigration Canada.

Hess, Melanie
1987 "Education and Skills Requirements for Future Employment." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

Hughes, Patricia
1985 "Discrimination and Related Concepts: Definitions and Issues." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

International Labour Office
1984 Adaptation of Jobs for the Disabled. Geneva: International Labour Office.

Jain, Harish and Rick Hackett
1989 "Measuring the Effectiveness of Employment Equity Programs in Canada: Public Policy and a Survey." Canadian Public Policy. XV(2):189-204.

Jones, R.
1984 Attitudes and Attitude Changes in Special Education: Theory and Practice. Reston, Virginia: Council for Exceptional Children.

Kearney, Gillian
1981 "Employer Programs: Do they work?" Advocate, July-August, 1981.

Leonard, Jonathan
1984 "Employment and Occupational Advancement under Affirmative Action." The Review of Economics and Statistics. August, 1984, 66:377-385.

Leitman, Marilyn
1985 "A Federal Contract Compliance Program for Equal Employment Opportunities." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Lightman, Ernie
1987 "Work Incentives and Disincentives in Ontario." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

Minskoff, Esther H., Scott W. Sautter, F. James Hoffmann, and Robin Hawks.
1987 "Employer Attitudes Toward Hiring the Learning Disabled." Journal of Learning Disabilities. January 1987, 20(1):53-57.

Muszynski, Leon
1987 "Alternatives to Welfare." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

National Council on the Handicapped
1986 Toward Independence: An Assessment of Federal Laws and Programs Affecting Persons with Disabilities- With Legislative Recommendations, Appendix. Washington: United State Government Printing Office.

National Educational Association of Disabled Students
1989 A Report on "Visions": A Conference of the National Educational Association of Disabled Students." Ottawa: National Education Association of Disabled Students.

Nathanson, Robert and Jeffrey Lambert
1981 "Integrating Disabled Employees into the Workplace." Personnel Journal. February, 1981, pp. 109- 113.

National Educational Association of Disabled Students
1989 Profiles of Students with Disabilities at Post-Secondary Institutions in Canada. Ottawa: National Educational Association of Disabled Students.

No Author
1988 "Special Section: Disability and Employment." Paraplegia News. October, 1988. pp. 62-69.

O'Leary, Judith
1983 "Disabled Women and Employment." Rehabilitation Digest. Fall, 1983. 14(3):7-10.

Ontario
1987 An Injury to One is an Injury to All. Report of the Ontario Task Force on the Vocational Rehabilitation Services of the Workers' Compensation Board. Toronto: Queen's Printer for Ontario.

Ontario
1989 Human Rights Code, 1981. (Revised 1984, 1986) Toronto: Ministry of the Attorney General.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989a "Approaches to Implementing Employment Equity." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989b "A Theoretical Context for Employment Equity." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989c "Discussion Paper on Employment Equity in the Broader Public and Private Sectors." Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989d "Employment Equity Programs in the Ontario Government." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989e "Impact of the Ontario Humans Rights Code." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989f "Programs in Other Countries." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989g "Programs in the United States." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989h "Province of Quebec Employment Equity Programs." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989i "Role of Organized Labour in Employment Equity Law." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989j "Training Issues for Persons with Disabilities." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989k "Training Opportunities in Ontario: Impacts." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1980 Vocational Rehabilitation Services Act. Toronto: Queen's Park Printers

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1987 Challenges and Opportunities: Community Living for People with Developmental Handicaps. Toronto: Queen's Printer for Ontario.

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1988a "An information network will help Canadian employers accommodate disabled employees." Window on Technology, 5(3):10-11.

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1988b "IBM: Products and services to encourage more companies to hire persons with disabilities." Window on Technology, 5(3):8-9.

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1989 "Wage Policy: An Overview." Unpublished Paper.

Ontario, Ministry of Education
1989 Review of Ontario Education Programs for Deaf and Hard-of-Hearing Students. Toronto: Ministry of Education.

Ontario, Ministry of Labour
1983 Linking for Employment, A Report of the Task Force on Employment and Disabled Persons. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Labour
1986a Taking Aim: Job Search Strategies for People with Disabilities. Toronto: Ministry of Labour, Handicapped Employment Program.

Ontario, Ministry of Labour
1986b What It Takes: Planning an Employment Equity Program for People with Disabilities. Toronto: Ministry of Labour, Handicapped Employment Program.

Ontario, Ministry of Labour
1988 "Supported Employment: A Discussion Paper." Toronto: Ministry of Labour, Handicapped Employment Program, unpublished paper.

Ontario, Ministries of Labour and Education
1988 Bridges to Employment for Students with Disabilities: A Resource Guide for School-to-Work Transition (SWT). Toronto: Queen's Printer for Ontario.Ontario, Ministry of Labour

Ontario, Ministry of Tourism and Recreation
1988 Equity Strategy: Working Together, Achieving Together. Toronto: Ministry of Tourism and Recreation, Employment Equity Office.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1987 "Report on Consultation Meeting Held in Toronto, Ontario." Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1988a Independent Living, The Time is Now: A Discussion Paper on the Future of Independent Living Assistance in Ontario. Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1988b "Report on Consultation Meeting Held in Sudbury, Ontario." Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1989a "Report on Consultation Meeting Held in Hamilton, Ontario." Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1989b "Report on Consultation Meeting Held in London, Ontario." Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council on the Physically Handicapped
1982 Position Paper on Employment and Rehabilitation. Toronto: Ontario Advisory Council on the Physically Handicapped.

Ontario Advisory Council on the Physically Handicapped and the Ontario Advisory Council on Senior Citizens
1987 The Freedom to Move is Life Itself: A Report on Transportation in Ontario. Toronto: Ontario Advisory Council on the Physically Handicapped and the Ontario Advisory Council on Senior Citizens.

Ontario Human Rights Commission
1989a Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities. Toronto: Ministry of Citizenship.

Ontario Human Rights Commission
1989b "Human Rights: Accommodation of Persons with Disabilities" (Brochure) Toronto: Ontario Human Rights Commission.

Ontario Social Assistance Review Committee
1988 Transitions: Report from the Social Assistance Review Committee. Toronto: Queen's Printer for Ontario.

Parents, W.S. and J.M. Everson
1986 "Competencies of disabled workers in industry: A review of business literature." Journal of Rehabilitation. October-December, 1986. S2(4):16-23.

Pattillo, Roger W.
1986 Unlocking the Doors: An Examination of the Impact of Computer and High Technology on Employment Opportunities for the Physically Disabled. Ottawa: Health and Welfare Canada, Assistance and VRDP Program, Social Services Program Branch.

Pearpoint, Jack
1987 "Frontier College: Literacy Education Since 1899." Prospects. XVII(2):277-286.

Perrin, Burt
1986 Trends and Innovations Regarding Employment for People with Disabilities. Toronto: Burt Perrin Associates, Unpublished paper.

President's Committee on Employment of People with Disabilities
1989 "Ready, Willing and Available: A Business Guide." Worklife. Summer, 1989, 2(2):18-21.

Rioux, Marcia
1985 "Labelled Disabled and Wanting to Work." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Robinson, R. B. and Ada Forsyth
1988 Employment Equity: Status Report on Disabled Persons. Project Report prepared for the Working Group on Employment Equity, Ontario Ministry of Citizenship. Toronto: Ministry of Citizenship.

Rusch, Frank R.
1986 Competetive Employment Issues and Strategies. Baltimore: H. Brookes Publishing Company.

Schweitzer, Nancy and John Deely
1981 "The Awareness Factor: A Management Skills Seminar." Journal of Rehabilitation. January/February/March, 1981, pp. 45-50.

Schweitzer, Nancy and John Deely
1982 "Interviewing the Disabled Job Applicant." Personnel Journal. March, 1982, pp. 205-209.

Shannon, Susan
1989 SOLD: A Futures Model for Successful Employment. Brockville: St. Lawrence College.

Stubbins, Joseph
1982 "The Quota System for the Employment of Disabled Persons." Rehabilitation Literature. May-June, 1982, 43(5-6):141-145.

Task Force on Community Employment and Income Maintenance
1987 Report of the Task Force on Community Employment and Income Maintenance. Toronto: Ontario Association for the Mentally Retarded.

Taylor, Humphrey, Michael Kagey and Stuart Leichenko
1986 The ICD Survey of Disabled Americans: Bringing Disabled Americans into the Mainstream. New York: International Center for the Disabled.

Thompson, Pat
1987 Job Vacancies in the Independent Business Sector, Part I- National Analysis, Part II- Provincial Overview, Ontario. Toronto: Canadian Federation of Independent Business, May-June, 1987.

Thompson, Pat
1988 Statistical Profile of Small Business in Ontario. Toronto: Canadian Federation of Independent Business.

Torjman, Sherri Resin
1988 Income Insecurity: The Disability Income System in Canada. Downsview: G. Allan Roeher Institute.

Townson, Monica
1985 "The Socio-Economic Costs and Benefits of Affirmative Action for Canada." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Treasury Board of Canada
1989 "Provision of Services for Employees with Disabilities." Personnel Management Manual. vol.4, ch. 16, pp. 1-5, Appendix A and Guidelines.

Vash, Carolyn
1982 "Employment Issues for Women with Disabilities." Rehabilitation Literature. July-August, 1982, 43(7-8):198-207.

Wesley, Patrick
1988 Access for Disabled Persons to Ontario's Universities: A Report for the Ontario Council on University Affairs. Toronto: Patrick Wesley Consultants.

Weisberg, Terese
1987 "Vocational Rehabilitation Services and the Social Assistance System: An Examination of the Interface." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

Wintrob, Suzanne
1988 "Data Base Helps Disabled Do Their Job." Computing Canada. April 28, 1988.

Zdriluk and Associates
1988 "Work Futures: How Work Trends Will Change for Canadians with Disabilities." A Discussion Paper Prepared for Disabled Persons Participation Program, Secretary of State, Canada. Ottawa: Zdriluk and Associates.

**Conseil consultatif de l'Ontario
sur les personnes handicapées**

Permettre aux personnes handicapées de donner leur pleine mesure, c'est réalisable

Juin 1990

LE CONSEIL CONSULTATIF DE L'ONTARIO SUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Préface

"Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap."

Article 4, Code des droits de la personne de l'Ontario

L'honorable Shirley Collins
Ministre délégué aux Personnes handicapées

Dans le cadre de son mandat de conseiller le gouvernement de l'Ontario sur les questions touchant la vie des personnes handicapées, le Conseil a mené pendant deux ans une étude sur l'emploi.

Nous sommes heureux de vous en présenter les conclusions dans ce rapport intitulé Permettre aux personnes handicapées de donner leur pleine mesure, c'est réalisable.

Les membres du Conseil veulent souligner la collaboration de nombreux particuliers, organismes et ministères du gouvernement dans la rédaction de ce rapport.

Enfin, nous voulons remercier chacun des membres de notre personnel pour leur travail à ce rapport.

Bob Loveless
président

Sharon Hoenen
vice-présidente

Anne Musgrave
vice-présidente

Nancy Stone
vice-présidente

LE CONSEIL CONSULTATIF DE L'ONTARIO
SUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

MEMBRES 1988-1989

M. Ronald W. McInnes
(président) Toronto
Mme Sharon Hoenen
(vice-présidente) Bridgenorth
M. Robert E. Loveless
(vice-président) London
Mme Nancy M. Stone
(vice-présidente) Niagara Falls
Mme Betty Bresko
Toronto
M. Rodney Carpenter
Ottawa
M. Jean-Rémi Champagne
Ottawa
M. Aldo Colangelo
Toronto
Mme Rosemari Comisso
Windsor
M. Haile Selassie Girma
Toronto
Mme Anne Musgrave
Toronto
M. Irwin Osborne
Capreol
le docteur Peter Playfair
Iroquois
M. W. Ross Robinson
Hamilton
le docteur Gavin Shanks
Kingston
Mme Mary Lou Ware
Ottawa
M. Colin Wasacase
Kenora

MEMBRES 1989-1990

M. Robert E. Loveless
(président) London
Mme Sharon Hoenen
(vice-présidente) Bridgenorth
Mme Anne Musgrave
(vice-présidente) Toronto
Mme Nancy M. Stone
(vice-présidente) Niagara Falls
M. Denis Bergeron
Thunder Bay
Mme Betty Bresko
Toronto
M. Rodney Carpenter
Ottawa
M. Jean-Rémi Champagne
Ottawa
Mme Rosemari Comisso
Windsor
M. Haile Selassie Girma
Toronto
Mme Patricia Hatt
Toronto
le rév. Massey Lombardi
Toronto
le chef Roy McDonald
White Dog
M. W. Ross Robinson
Hamilton
le docteur Gavin Shanks
Kingston
M. Barry Swadron
Toronto
Mme Mary Lou Ware
Ottawa

On peut obtenir ce rapport sur cassette audio. On peut s'en procurer des exemplaires en communiquant avec le Conseil.

Bureaux du Conseil :

700, rue Bay
pièce 203
Toronto (Ontario)
M5G 1Z6

Téléphone : (416) 326-0140
Télécopieur : (416) 326-0193

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE ET RECOMMANDATIONS i

CHAPITRE I INTRODUCTION 1

CHAPITRE II L'ÉDUCATION ET LA FORMATION POUR L'EMPLOI 5

Les questions de qualité en éducation 6
Les compétences transmissibles : une nécessité 7
L'importance de l'orientation 9
L'éducation coopérative 10
Les programmes d'apprentissage 11
La transition de l'école au monde du travail (TEMT) 12
L'éducation postsecondaire et la formation 13
Les questions de financement 14
L'inaccessibilité des installations et des services 16
Les autres questions de formation 20

- Le programme L'AVENIR 20
- La planification de l'emploi 21
- La formation en vue des possibilités d'avancement ou de promotion 22
- La réadaptation et le recyclage 23
- Le bénévolat 24

CHAPITRE III LA PRÉPARATION À L'EMPLOI 26

L'adaptation en milieu de travail 26
Les habiletés pour la recherche d'un emploi 26
L'évaluation professionnelle 27
Les Services de réadaptation professionnelle (SRP) 28
Le soutien post-placement 31
La formation des conseillers en emploi 32
Les niveaux de services d'orientation en emploi 33

CHAPITRE IV LE PLACEMENT ET LE RECRUTEMENT 35

La recherche d'un emploi 35
L'accessibilité des agences de placement 36
La qualité des services 37
L'égalité des services 38
Les services de placement centralisés 40
Les méthodes de recrutement 40

CHAPITRE V LES OBSTACLES À L'EMPLOI ET L'ADAPTATION DU MILIEU DE TRAVAIL 44

L'impact du Code des droits de la personne de l'Ontario 44
L'accès aux lieux physiques du travail 45
La nécessité d'améliorer l'accès aux transports 48
Le soutien à la vie autonome en milieu de travail 50
Les appareils et accessoires fonctionnels 52
La modification des emplois 55
Les obstacles découlant des contrats de travail 57

CHAPITRE VI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI EN ONTARIO 61

La nécessité d'une loi sur l'équité d'emploi en Ontario 61

- L'approche volontaire 61
- L'origine de l'équité d'emploi 62
- Les quotas 63
- Les exigences contractuelles 64
- La loi : une solution 65

Les éléments de la loi sur l'équité d'emploi 66

- Le rôle des syndicats 71
- L'introduction progressive 72
- Les exigences quant à l'information 73
- La définition de l'incapacité 75
- La nécessité d'un service de consultation 77
- Les amendes en cas d'infraction 78

L'équité d'emploi au travail 79

- La planification préliminaire 80
- La collecte des données 81
- L'identification et l'élimination des obstacles 83
- La définition des objectifs et des échéanciers 83
- L'évaluation et le contrôle 84

CHAPITRE VII LES QUESTIONS DE REVENU 85

Le traitement du revenu salarial 85
Le rétablissement des prestations 86
Le traitement de l'aide reçue en nature 87
La nécessité d'un nouveau programme
de supplément du revenu en cas d'incapacité 88

CHAPITRE VIII LES EMPLOIS PROTÉGÉS ET LE SOUTIEN AU TRAVAIL 90

Le travail en milieu protégé 90
Le soutien au travail 92
La nécessité d'un salaire équitable 95

CHAPITRE IX LES ATTITUDES ET LA SENSIBILISATION DU PUBLIC 98

Les obstacles découlant des attitudes 98
Le changement des attitudes : Les solutions possibles 99
La nécessité de l'information 103

CHAPITRE X CONCLUSION 105

SOMMAIRE ET RECOMMANDATIONS

Le Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes handicapées est d'avis que le Code des droits de la personne de l'Ontario assure aux personnes en âge de travailler un droit égal aux chances d'emploi et à la pleine réalisation de leur potentiel de travail. Permettre aux personnes handicapées de donner leur pleine mesure, c'est réalisable résume l'étude effectuée par le Conseil des questions touchant les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi.

Le Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes handicapées a le mandat de conseiller le gouvernement de l'Ontario sur les questions touchant les personnes handicapées. Ce rapport présente les conclusions et les recommandations du Conseil, fondées sur plusieurs consultations auprès des personnes handicapées et les organismes qui les desservent, de même qu'auprès des employeurs, des représentants syndicaux, des fonctionnaires, des éducateurs, et des conseillers en orientation et en placement.

Le Conseil recommande que le gouvernement de l'Ontario présente un projet de loi sur l'équité d'emploi qui s'appliquerait à la Fonction publique de l'Ontario, de même qu'aux entreprises et aux agences du secteur para-public, dont la main-d'oeuvre compte au moins 100 employés. Le rapport conclut que les programmes volontaires et la persuasion par les gouvernements n'ont pas donné lieu à un changement important. La discrimination est trop répandue et trop ancrée pour que l'on puisse la contrer seulement par des programmes volontaires. La loi sur l'équité dans l'emploi est donc essentielle pour forcer les gens à agir. Le rapport contient un certain nombre de recommandations quant à la définition, à la portée et à la mise en oeuvre d'une telle loi.

Les personnes handicapées de l'Ontario doivent avoir pleinement accès aux programmes d'éducation et de formation pour réussir à s'intégrer au marché du travail. En plus de recommander de réexaminer l'impact de la réforme de la loi sur l'éducation (Loi 82) en ce qui touche les enfants handicapés et le système scolaire, le Conseil recommande aussi d'améliorer l'accès aux programmes de formation et d'enseignement postsecondaires.

Plusieurs personnes handicapées ont recours aux services de conseillers en orientation et en placement. Les Services de réadaptation professionnelle du ministère des Services

sociaux et communautaires sont l'un des plus importants dispensateurs de tels services d'orientation. A la suite des assemblées de concertation tenues dans la collectivité, le Conseil recommande de procéder à une importante restructuration des SRP, afin qu'ils puissent fournir les appareils nécessaires au travail, en plus d'assurer un accès plus rapide aux services et à l'emploi.

On recommande aussi que les agences de placement, y compris les Centres d'emploi du Canada, voient à ce que les personnes handicapées puissent avoir pleinement accès à leurs bureaux et à leurs services. Le rapport contient également des recommandations dans le but d'améliorer la qualité et la disponibilité des services d'orientation et de placement en emploi dans toutes les régions de la province.

L'inaccessibilité des lieux de travail, la communication, le manque d'accès au transport, et l'absence de soutien de l'autonomie au travail, de même que certains articles des conventions collectives, sont autant d'obstacles qui empêchent les personnes handicapées de profiter des chances d'emploi. Les recommandations en vue d'éliminer ces obstacles tiennent comptent des amendements apportés en 1986 au Code des droits de la personne de l'Ontario, qui exigent que l'on procède à des adaptations pour répondre aux besoins des personnes handicapées à moins que cette obligation ne puisse être satisfaite sans donner lieu à un préjudice injustifié. Selon les lignes directrices émises en 1989 par la Commission des droits de la personne de l'Ontario, cette obligation s'applique à tout le monde, y compris les employeurs et ceux qui offrent les services de transport.

Le rapport discute des moyens, comme le traitement de la rémunération, l'aide fournie en nature et le rétablissement rapide des prestations de l'aide sociale pour les personnes handicapées, qui peuvent aider ces personnes à quitter un état de dépendance à l'égard des programmes de supplément du revenu, pour passer à l'autonomie que procure un emploi. En plus de recommander que l'on verse une aide en nature aux personnes devant assumer des coûts très élevés pour les médicaments et les soins médicaux, le rapport recommande de procéder à une nouvelle étude de la viabilité d'un système assurance-incapacité complet et universel.

Le rapport contient de plus des commentaires sur le droit de tous les travailleurs à recevoir une rémunération équitable et suffisante et il recommande de mettre en place des projets d'emplois protégés dans des milieux de travail ordinaires au sein de la collectivité.

D'autres recommandations visent à augmenter le nombre de moniteurs d'emploi disponibles dans le cadre des initiatives d'emplois protégés.

Enfin, le rapport commente sur le besoin toujours présent d'améliorer les attitudes et de mieux sensibiliser le public en ce qui a trait au potentiel de travail des personnes handicapées. Il recommande la mise sur pied d'un organisme consultatif provincial pour promouvoir des initiatives d'emploi pour les membres de tous les groupes cibles de l'équité d'emploi.

Pour plus de commodité, les recommandations contenues dans le rapport sont retranscrites ci-après :

Le Conseil consultatif de l'Ontario sur les personnes handicapées recommande :

CHAPITRE II — L'ÉDUCATION ET LA FORMATION POUR L'EMPLOI

1. QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ENTREPRENNE UNE RÉVISION EN PROFONDEUR DE L'APPLICATION DE LA LOI 82, EN CONCERTATION AVEC LES PERSONNES HANDICAPÉES, LES PARENTS, LES ÉDUCATEURS ET LES CONSEILS SCOLAIRES, DANS LE BUT D'EN EXAMINER L'IMPACT SUR LES ÉTUDIANTS ET LES CONSEILS SCOLAIRES.

2. QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION IMPOSE, DANS LE CADRE DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS, DES COURS OBLIGATOIRES SUR LES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET LES RESSOURCES ADAPTÉES AUX BESOINS DES ÉTUDIANTS SPÉCIAUX.

3. QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ORDONNE AUX CONSEILS SCOLAIRES DE TENIR DES COLLOQUES DE SENSIBILISATION À L'INCAPACITÉ, DANS LE CADRE DES JOURNÉES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS, QUI ONT LIEU AU COURS DE L'ANNÉE SCOLAIRE.

4. QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION AUGMENTE LES SUBVENTIONS ET QU'IL LIBÈRE DE NOUVEAUX FONDS POUR LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION COOPÉRATIVE AFIN DE GARANTIR AUX ÉTUDIANTS HANDICAPÉS L'ACCÈS À TOUS LES ASPECTS DE CES PROGRAMMES. LE FINANCEMENT DEVRAIT COUVRIR LES SERVICES PERSONNELS NÉCESSAIRES, Y COMPRIS LES SERVICES DE LECTURE ET D'INTERPRÉTATION POUR LES ÉTUDIANTS PENDANT LA PÉRIODE D'ORIENTATION AU TRAVAIL.

5. QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET LE MINISTÈRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE METTENT SUR PIED ET APPUIENT FINANCIÈREMENT DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE DESTINÉS AUX ÉTUDIANTS HANDICAPÉS ET QUE L'ON PRENNE LES MESURES NÉCESSAIRES POUR VOIR À CE QUE LES ÉTUDIANTS AIENT ACCÈS À CES PROGRAMMES.

6. QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION EXIGE QUE LES CONSEILS SCOLAIRES METTENT SUR PIED ET APPUIENT FINANCIÈREMENT DES PROGRAMMES DE TRANSITION DE L'ÉCOLE AU MONDE DU TRAVAIL (TEMT) COMPRENANT LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS. LES CONSEILS SCOLAIRES DEVRAIENT VOIR À METTRE SUR PIED DES CONSEILS DE RESSOURCES COMMUNAUTAIRES POUR SOUTENIR TOUS LES PROGRAMMES TEMT.

7. QUE LE CONSEIL DES RÉGENTS DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE ET QUE LE CONSEIL DES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO DEMANDENT À TOUS LES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO DE REVOIR LEURS POLITIQUES D'ADMISSION ET LEURS EXIGENCES AU NIVEAU DES PROGRAMMES, DANS LE BUT D'EN ÉLIMINER TOUS LES ÉLÉMENTS QUI PEUVENT FAIRE OBSTACLE AUX ÉTUDIANTS HANDICAPÉS AYANT LES COMPÉTENCES REQUISES.

8. QUE LE MINISTÈRE DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS MODIFIE LE RÉGIME D'AIDE FINANCIÈRE AUX ÉTUDIANTS DE L'ONTARIO POUR QU'IL TIENNE COMPTE DES COÛTS ADDITIONNELS RÉSULTANT D'UNE INCAPACITÉ ET POUR QU'IL SOIT PLUS FLEXIBLE, DE FAÇON À RÉDUIRE L'IMPACT DU FARDEAU DE LA DETTE SUR LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS.

9. QUE LE MINISTÈRE DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS PRODUISE IMMÉDIATEMENT UN MANUEL CONTENANT DES POLITIQUES ET DES DISPOSITIONS UNIFORMISÉES EN VUE D'ÉLIMINER LES OBSTACLES ET QUE LE MINISTÈRE ÉTABLISSE DES OBJECTIFS ET DES ÉCHÉANCIERS POUR PROMOUVOIR LA PLEINE L'ACCESSIBILITÉ POUR TOUS LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS.

10. QUE LES COLLÈGES ET LES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO ÉTABLISSENT COMME OBJECTIF IMMÉDIAT, DANS LE CADRE DE LEURS CAMPAGNES PUBLIQUES DE FINANCEMENT, DE RAMASSER DES FONDS POUR DES AMÉLIORATIONS.

11. QUE LE MINISTÈRE DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS REVOIE ANNUELLEMENT TOUS LES PROJETS DE CONSTRUCTION RELIÉS À L'ACCESSIBILITÉ DES CAMPUS ET QU'IL PROCÈDE À DES VÉRIFICATIONS AU HASARD POUR VOIR AU BON FONCTIONNEMENT DES DISPOSITIFS D'ACCESSIBILITÉ.

12. QUE TOUS LES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO NOMMENT DES COORDONNATEURS DES SERVICES SPÉCIAUX POUR AIDER LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS ET POUR ASSURER UN LIEN AVEC LES SERVICES D'EMBAUCHE SUR LES CAMPUS. CES PERSONNES DEVRAIENT ÉGALEMENT AGIR SOUS L'AUTORITÉ DIRECTE DU CABINET DU PRÉSIDENT.

13. QUE LE MINISTÈRE DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS CONTINUE D'ASSURER LE FINANCEMENT DES SERVICES SPÉCIAUX POUR LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS DANS LES COLLÈGES ET LES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO ET QU'IL PRENNE DES MESURES POUR S'ASSURER QUE L'ARGENT SOIT BIEN DÉPENSÉ POUR CES SERVICES.

14. QUE LES COLLÈGES ET LES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO LANCENT UNE CAMPAGNE ACTIVE DE LIAISON AVEC LA COLLECTIVITÉ ET DE MARKETING DANS LE BUT D'ENCOURAGER LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS DU SECONDAIRE ET LES ÉTUDIANTS ADULTES ATTEINTS D'UNE DÉFICIENCE À S'INSCRIRE À DES PROGRAMMES D'ÉTUDES COLLÉGIAUX ET UNIVERSITAIRES.

15. QUE LES EMPLOYEURS ET LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES, DE MÊME QUE LES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO, METTENT SUR PIED DES PROGRAMMES DE BOURSES POUR AMENER LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS AUX ÉTUDES POSTSECONDAIRES.

16. QUE LES MINISTÈRES ET LES AGENCES QUI ADMINISTRENT OU FINANCENT DES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE PRENNENT DES MESURES POUR QUE LES PERSONNES HANDICAPÉES QUI SONT ADMISES AUX PROGRAMMES PUISSENT AVOIR ACCÈS AUX SITES ET AUX SERVICES.

17. QUE LES MINISTÈRES ET LES AGENCES DU GOUVERNEMENT QUI TRAVAILLENT À LA PROMOTION DES CHANCES D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES INSISTENT SUR LA NÉCESSITÉ QUE LES EMPLOYEURS ENCOURAGENT ET INCLUENT LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA PLANIFICATION DES INITIATIVES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL.

18. QUE LES ORGANISMES BÉNÉVOLES RECRUTENT ACTIVEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES ET QUE CES PERSONNES SOIENT ENCOURAGÉES À PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DES ORGANISMES COMME MÉTHODE DE FORMATION À L'EMPLOI.

19. QUE LES AGENCES ASSURENT LE SOUTIEN NÉCESSAIRE À LEURS BÉNÉVOLES HANDICAPÉS AFIN DE LEUR PERMETTRE DE CONTRIBUER PLEINEMENT AUX ACTIVITÉS DES ORGANISMES.

20. QUE LES AGENCES BÉNÉVOLES CHERCHENT À PRÉSENTER DES NOUVEAUX DÉFIS AUX BÉNÉVOLES HANDICAPÉS ET QU'ELLES LEUR OFFRENT LA POSSIBILITÉ D'OEUVRER À TOUS LES NIVEAUX COMME MOYEN DE PRÉPARATION À L'EMPLOI.

CHAPITRE III — LA PRÉPARATION À L'EMPLOI

21. QUE LES RESPONSABLES DU PROGRAMME D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES PRODUISENT UNE VERSION SIMPLIFIÉE DE L'OUVRAGE VISER JUSTE SOUS FORME DE BROCHURE QUI POURRAIT ÊTRE FACILEMENT DISTRIBUÉE AUX PERSONNES HANDICAPÉES, PARTICULIÈREMENT CELLES QUI SONT ENCORE AUX ÉTUDES.

22. QUE LES AGENCES QUI ASSURENT LES SERVICES D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE VOIENT À CE QUE L'ON NE PROCÈDE QU'AUX ÉVALUATIONS NÉCESSAIRES ET QUE L'ON PERMETTE AUX PERSONNES HANDICAPÉES QUI Y PARTICIPENT DE JOUER UN RÔLE ACTIF DANS LE COMPLÈTEMENT ET L'ÉTUDE DES RÉSULTATS. LES PERSONNES QUI ONT COMPLÉTÉ UNE ÉVALUATION DEVRAIENT ÉGALEMENT AVOIR LE DROIT DE FAIRE CONNAÎTRE LES RÉSULTATS À TOUT AUTRE AGENCE DE LEUR CHOIX.

23. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES ENTREPRENNE UNE RÉVISION ET UNE RESTRUCTURATION EN PROFONDEUR DES SERVICES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AFIN D'AMÉLIORER LES CHANCES D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

24. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES AGISSE IMMÉDIATEMENT AFIN D'ASSURER QUE LES SERVICES D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE ET DE FORMATION SOIENT OFFERTS AU MOMENT OPPORTUN ET DE FAÇON ÉQUITABLE AUX PERSONNES HANDICAPÉES DANS TOUTES LES RÉGIONS DE LA PROVINCE. QUE LE MINISTÈRE INSTAURE AUSSI UNE POLITIQUE POUR ÉLIMINER LES LISTES D'ATTENTES.

25. QUE LE MINISTÈRE DE SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES EXIGE QUE SES CONSEILLERS EN RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AIENT DES COMPÉTENCES RECONNUES EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET QUE LE MINISTÈRE ASSURE LEUR FORMATION EN CE QUI A TRAIT AUX DIVERS ASPECTS CULTURELS.

26. QUE LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAL AUGMENTENT LE FINANCEMENT DES PROGRAMMES D'ORIENTATION EN EMPLOI DESTINÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES ET QUE CES GOUVERNEMENTS IMPOSENT UN PLAFOND SUR LE NOMBRE DE CAS CONFIÉS À UN CONSEILLER.

27. QUE LES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES DE L'ONTARIO METTENT SUR PIED DES PROGRAMMES DE FORMATION EN VUE DE MIEUX PRÉPARER LES CONSEILLERS EN EMPLOI. CES COURS DEVRAIENT INSISTER PARTICULIÈREMENT SUR LES QUESTIONS QUI TOUCHENT LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ET COMPRENDRE UN ENSEIGNEMENT PAR DES PERSONNES HANDICAPÉES À L'INTENTION DES CONSEILLERS.

28. QUE L'ON EXIGE DES AGENCES QUI ASSURENT LES SERVICES D'ORIENTATION EN EMPLOI QU'ELLES DÉFINISSENT ET ÉTABLISSENT DES CRITÈRES POUR LES SERVICES ET DES MÉCANISMES D'ÉVALUATION AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DES SERVICES D'ORIENTATION EN EMPLOI PARTOUT DANS LA PROVINCE.

29. QUE LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAL AUGMENTENT LE FINANCEMENT DES AGENCES QUI ASSURENT DES SERVICES DE QUALITÉ DANS LE DOMAINE DE L'ORIENTATION EN EMPLOI DE FAÇON À CE QUE DES SERVICES RÉPONDANT AUX DIFFÉRENTS BESOINS DES PERSONNES SOIENT OFFERTS DANS TOUTES LES RÉGIONS DE LA PROVINCE.

CHAPITRE IV — LE PLACEMENT ET LE RECRUTEMENT

30. QUE LES FONCTIONNAIRES DES CENTRES D'EMPLOI DU CANADA PRENNENT DES MESURES POUR RENDRE LES BUREAUX ET LES SERVICES DES CEC ACCESSIBLES AUX PERSONNES HANDICAPÉES.

31. QUE TOUTES LES AGENCES DE PLACEMENT RENDENT LEURS INSTALLATIONS ET LEURS SERVICES ACCESSIBLES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES.

32. QUE LES ADMINISTRATEURS DES CENTRES D'EMPLOI DU CANADA VOIENT À CE QUE LE PERSONNEL DE CHAQUE CENTRE COMPTE AU MOINS UN SPÉCIALISTE DES QUESTIONS TOUCHANT L'INCAPACITÉ.

33. QUE LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAL AUGMENTENT LE FINANCEMENT AUX AGENCES COMMUNAUTAIRES QUI OFFRENT DES SERVICES DE PLACEMENT EN EMPLOI DESTINÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES.

34. QUE LES FONCTIONNAIRES DES CENTRES D'EMPLOI DU CANADA VOIENT À CE QUE LES SERVICES D'ORIENTATION EN EMPLOI QUI SONT OFFERTS PAR LES AGENCES COMMUNAUTAIRES ET QUI SONT DESTINÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES SOIENT DE QUALITÉ ÉGALE AUX SERVICES OFFERTS PAR LES CEC.

35. QUE LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAL AUGMENTENT LE FINANCEMENT POUR LES AGENCES QUI DESSERVENT LES PERSONNES HANDICAPÉES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI, AFIN D'ASSURER UNE DISPONIBILITÉ ÉGALE DES SERVICES DE PLACEMENT ET D'ORIENTATION EN EMPLOI DANS TOUTES LES RÉGIONS DE LA PROVINCE.

36. QUE LES AGENCES COMMUNAUTAIRES PROVINCIALES VOIENT À CE QUE LEURS BUREAUX RÉGIONAUX AIENT ASSEZ DE RESSOURCES POUR OFFRIR DES SERVICES DE QUALITÉ EN PLACEMENT ET EN ORIENTATION À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES.

37. QUE LES EMPLOYEURS EXAMINENT LEURS MÉHODES DE RECRUTEMENT POUR IDENTIFIER ET ÉLIMINER LES OBSTACLES QUI NUISENT AU RECRUTEMENT DE POSTULANTS PARMI LES PERSONNES HANDICAPÉES.

38. QUE LES EMPLOYEURS QUI SONT INTÉRESSÉS À CE QUE DES PERSONNES HANDICAPÉES COMPÉTENTES POSTULENT DES EMPLOIS COMMUNIQUENT AVEC LES ORGANISMES ET LES AGENCES QUI DESSERVENT LES PERSONNES HANDICAPÉES POUR LES INFORMER DE CE FAIT.

39. QUE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL CONTRIBUE FINANCIÈREMENT À LA MISE SUR PIED DE PROJETS-PILOTES INNOVATEURS DANS DIVERSES LOCALITÉS DE L'ONTARIO, DANS LE BUT DE FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE PLACEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

CHAPITRE V — LES OBSTACLES À L'EMPLOI ET L'ADAPTATION DU MILIEU DE TRAVAIL

40. QUE LES EMPLOYEURS CRÉENT DES FONDS CORPORATIFS POUR L'ADAPTATION AFIN QUE LES DIRECTEURS DE SERVICES N'AIENT PLUS SEULS LA RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES ADAPTATIONS DU MILIEU DE TRAVAIL.

41. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO FOURNISSE UNE AIDE FINANCIÈRE AUX EMPLOYEURS POUR COUVRIR UNE PARTIE DES COÛTS DES PROJETS AYANT POUR BUT D'ÉLIMINER LES OBSTACLES DE NATURE ARCHITECTURALE EN MILIEU DE TRAVAIL.

42. QU'EN L'ABSENCE D'UNE POLITIQUE VISANT À ASSURER LA PLEINE ACCESSIBILITÉ DES SERVICES CONVENTIONNELS DE TRANSPORT, LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS DE L'ONTARIO ET LES MUNICIPALITÉS DES QUATRE COINS DE LA PROVINCE AUGMENTENT LEUR SOUTIEN FINANCIER AUX SERVICES SPÉCIAUX DE TRANSPORT EN COMMUN POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI, CONFORMÉMENT AUX EXIGENCES DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE.

43. QUE LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS DE L'ONTARIO DONNE LA PRIORITÉ À LA MISE SUR PIED D'UN SERVICE DE TRANSPORT RÉGIONAL ACCESSIBLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES LEUR PERMETTANT DE FRANCHIR LES FRONTIÈRES MUNICIPALES ET DE VOYAGER D'UNE AGGLOMÉRATION URBAINE À UNE AUTRE.

44. QUE LES ENTREPRISES SITUÉES DANS DES SECTEURS ÉLOIGNÉS ENVISAGENT LA POSSIBILITÉ DE METTRE SUR PIED DES SERVICES DE NAVETTE POUR LEURS EMPLOYÉS, EN S'ASSURANT QUE LES PERSONNES HANDICAPÉES HANDICAPÉES PUISSENT Y AVOIR ACCÈS TOUT COMME LES AUTRES EMPLOYÉS.

45. QUE L'ON VOIT À CE QUE LES SERVICES D'AIDE AUXILIAIRE DANS LA COLLECTIVITÉ, QUI SONT SUBVENTIONNÉS PAR LE GOUVERNEMENT, SOIENT PLUS FLEXIBLES ET PLUS MOBILES, DE FAÇON À CE QUE LES USAGERS PUISSENT BÉNÉFICIER DU SOUTIEN À LA VIE AUTONOME À L'EXTÉRIEUR DE LEUR DOMICILE, Y COMPRIS EN MILIEU DE TRAVAIL.

46. QUE LES PERSONNES QUI ONT BESOIN DE SERVICES DE SOUTIEN À LA VIE AUTONOME REÇOIVENT DES SUBVENTIONS DU GOUVERNEMENT QUI LEUR PERMETTRONT D'ACQUÉRIR, DE GÉRER ET D'ORIENTER LES SERVICES QUI RÉPONDENT À LEURS BESOINS PARTICULIERS.

47. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, EN CONCERTATION AVEC LES USAGERS, LES SYNDICATS ET LES EMPLOYEURS, CRÉE ET METTE À L'ESSAI DES MÉTHODES POUVANT ASSURER LES SERVICES DE SOUTIEN À LA VIE AUTONOME AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL.

48. QUE LE MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, DE MÊME QUE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO ET LES AUTRES MINISTÈRES ET AGENCES GOUVERNEMENTALES, VOIENT À INFORMER LES EMPLOYEURS DE FAÇON CONTINUE QUANT À L'EXISTENCE DU SERVICE D'INFORMATION SUR LES AMÉNAGEMENTS.

49. QUE, DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DES SERVICES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE, LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES CONFIE AUX SRP LE MANDAT DE FOURNIR LES APPAREILS NÉCESSAIRES AU TRAVAIL POUR TOUTES LES PERSONNES HANDICAPÉES.

50. QUE LES EMPLOYEURS COMPLÈTENT DES ÉTUDES DES EXIGENCES PHYSIQUES DES EMPLOIS COMPRIS DANS L'INVENTAIRE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE ET QU'ILS VOIENT À CONSULTER LES PERSONNES HANDICAPÉES ET À ASSURER LEUR PARTICIPATION AU PROCESSUS.

51. QUE L'ON ÉLARGISSE LES SERVICES DE CONSULTATION ASSURÉS DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES ÉTUDES SUR LES EXIGENCES PHYSIQUES ET QU'ON OFFRE CES SERVICES À TOUS LES EMPLOYEURS PAR L'ENTREMISE DES CHAMBRES DE COMMERCE RÉGIONALES.

52. QUE LES EMPLOYEURS ET LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX VOIENT À AMENDER OU À ABOLIR LES ARTICLES DES CONVENTIONS COLLECTIVES QUI SONT DE NATURE DISCRIMINATOIRE À L'ENDROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES.

53. QUE LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO ENCOURAGE PLUS ACTIVEMENT SES SYNDICATS AFFILIÉS À APPUYER ET À LANCER DES INITIATIVES POUR AMÉLIORER LES CHANCES D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES, CONFORMÉMENT AUX LIGNES DE CONDUITE APPROUVÉES EN 1981 ET EN 1987.

54. QUE LES AUTORITÉS SYNDICALES ENTREPRENNENT DES CAMPAGNES DE LIAISON AVEC LA COLLECTIVITÉ POUR ENCOURAGER UN PLUS GRAND NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À S'ENGAGER DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL.

CHAPITRE VI — L'ÉQUITÉ D'EMPLOI EN ONTARIO

55. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO METTE EN OEUVRE UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI S'APPLIQUANT À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO ET AUX EMPLOYEURS DANS LES SECTEURS PRIVÉ ET PARA-PUBLIC.

56. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI S'APPLIQUE AUX ENTREPRISES DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DONT LA MAIN-D'OEUVRE COMPTE 100 EMPLOYÉS OU PLUS.

57. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI EXIGE DES EMPLOYEURS QU'ILS DÉFINISSENT, PRÉSENTENT ET METTENT EN OEUVRE DES PROGRAMMES DE LEURS OBJECTIFS ET DE LEURS ÉCHÉANCIERS EN VUE D'EN ARRIVER À UNE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LEUR MAIN-D'OEUVRE.

58. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI CONTIENNE UNE DISPOSITION UNIVERSELLE QUI PERMETTRAIT SON INTRODUCTION PROGRESSIVE EN ACCORDANT UN DÉLAI D'UN AN À TOUS LES EMPLOYEURS COUVERTS PAR LA LOI POUR QU'ILS PUISSENT SE PRÉPARER À S'Y CONFORMER.

59. QUE LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL JOUE UN RÔLE UN CHEF DE FILE EN METTANT SUR PIED UN COMITÉ FÉDÉRAL-PROVINCIAL-MUNICIPAL POUR FAVORISER L'UNIFORMITÉ DES EXIGENCES QUANT À L'INFORMATION SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

60. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI EXIGE LA PRÉSENTATION, SUR UNE BASE ANNUELLE, DE PROFILS DE MAIN-D'OEUVRE TENANT COMPTE DE LA REPRÉSENTATION À TOUS LES ÉCHELONS D'UNE ENTREPRISE. CES PROFILS DEVRAIENT COMPRENDRE DES DONNÉES SUR LE RANG DES POSTES ET LES CONDITIONS D'EMPLOI.

61. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI SOIT ACCOMPAGNÉE D'UN GUIDE PRÉSENTANT DES DÉFINITIONS PRATIQUES DE L'INCAPACITÉ.

62. QU'ON METTE SUR PIED UNE AGENCE INDÉPENDANTE DU GOUVERNEMENT PROVINCIAL CHARGÉE DU CONTRÔLE ET DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

63. QUE L'AGENCE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI OFFRE TOUT UNE GAMME DE SERVICES DE CONSULTATION AUX EMPLOYEURS POUR LES AIDER À SE CONFORMER À TOUTES LES EXIGENCES DE LA LOI.

64. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI PRÉVOIE L'IMPOSITION D'AMENDES À CEUX QUI NE SE CONFORMENT PAS À LA LOI. L'AGENCE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DEVRAIENT ÊTRE CHARGÉE DE DÉTERMINER L'AMPLEUR DE CES AMENDES.

CHAPITRE VII — LES QUESTIONS DE REVENU

65. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES AGISSE DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS POUR METTRE EN OEUVRE LES RECOMMANDATIONS CONTENUES DANS LE RAPPORT TRANSITIONS, PARTICULIÈREMENT CELLES AYANT TRAIT À L'AMÉLIORATION DES SUPPLÉMENTS DE REVENU ET AUX ENCOURAGEMENTS FINANCIERS À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES QUI BÉNÉFICIENT DE L'AIDE SOCIALE.

66. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES RÉVISE SES POLITIQUES D'AIDE SOCIALE AFIN DE PERMETTRE AUX PERSONNES HANDICAPÉES DE CONTINUER À RECEVOIR UNE AIDE EN NATURE JUSQU'À CE QU'ELLE SOIENT BIEN ÉTABLIES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET QU'ELLES DISPOSENT DE REVENUS SUFFISANTS POUR ASSUMER LES COÛTS DÉCOULANT DE LEUR INCAPACITÉ.

67. QUE LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES VOIENT À FOURNIR UNE AIDE EN NATURE AUX PERSONNES QUI DOIVENT ASSUMER DES COÛTS TRÈS ÉLEVÉS POUR DES MÉDICAMENTS ET DES SOINS MÉDICAUX.

68. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO RÉEXAMINE LA VIABILITÉ D'UN SYSTÈME COMPLET ET UNIVERSEL D'ASSURANCE-INCAPACITÉ POUR TOUTES LES PERSONNES HANDICAPÉES, SANS ÉGARD À LA CAUSE DE L'INCAPACITÉ OU À L'ÂGE DE LA PERSONNE AU MOMENT OÙ ELLE EN A ÉTÉ ATTEINTE.

CHAPITRE VIII — LES EMPLOIS PROTÉGÉS ET LE SOUTIEN AU TRAVAIL

69. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES CONTINUE D'ASSURER LE FINANCEMENT DE CERTAINS ATELIERS DE TRAVAIL PROTÉGÉS DÉJÀ EN PLACE. ON NE DEVRAIT PAS FAVORISER LA MISE SUR PIED DE NOUVEAUX ATELIERS PROTÉGÉS. TOUT NOUVEAU PROGRAMME DE SUBVENTIONS DEVRAIT ÊTRE DIRIGÉ VERS DES PROJETS AXÉS SUR LE TRAVAIL DANS LA COLLECTIVITÉ.

70. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES EXIGENT QUE LES RESPONSABLES DES ATELIERS DE TRAVAIL PROTÉGÉS ÉTABLISSENT, AVEC LEURS TRAVAILLEURS, DES PLANS DE TRAVAIL COMPRENANT DES BUTS ET DES ÉCHÉANCIERS QUI DÉFINISSENT CLAIREMENT LES ATTENTES ET LES OBJECTIFS PROFESSIONNELS.

71. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES CONTINUE À METTRE EN OEUVRE DES PROGRAMMES DE SOUTIEN AU TRAVAIL PAR L'ENTREMISE DU PROJET POSSIBILITÉS.

72. QUE LE MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION ET QUE LE MINISTÈRE PROVINCIAL DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES AUGMENTENT LES SUBVENTIONS POUR LES PROGRAMMES DE SOUTIEN AU TRAVAIL AFIN DE PERMETTRE L'EMBAUCHE D'UN NOMBRE SUFFISANT DE MONITEURS DE TRAVAIL.

CHAPITRE IX — LES ATTITUDES ET LA SENSIBILISATION DU PUBLIC

73. QUE LES CHAMBRES DE COMMERCE RÉGIONALES, DE MÊME QUE LA CHAMBRE DE COMMERCE DE L'ONTARIO, L'ASSOCIATION DES MUNICIPALITÉS DE L'ONTARIO ET LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO, AINSI QUE LES ORGANISMES QUI DESSERVENT LES PERSONNES HANDICAPÉES, JOUENT UN RÔLE DE CHEF DE FILE DANS LA MISE SUR PIED DES CONSEILS DE RESSOURCES COMMUNAUTAIRES POUR PROMOUVOIR LE POTENTIEL DE TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.

74. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO METTE SUR PIED UN ORGANISME CONSULTATIF PROVINCIAL SUR LES CHANCES D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET DES MEMBRES DES AUTRES GROUPES CIBLES DE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

75. QUE L'OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO ÉLARGISSE SA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DU PUBLIC POUR Y INCLURE UNE DIMENSION SUR LE POTENTIEL DE TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.

INTRODUCTION

Les années 1980 auront été encourageantes pour les personnes handicapées. Ces gens ont ainsi bénéficié du renforcement des lois sur les droits de la personne et d'une conscience accrue du public quant à la nécessité d'éliminer les obstacles nuisant à l'intégration sociale des personnes handicapées. À l'orée des années 1990, les personnes handicapées ont davantage accès aux édifices publics, aux transports, aux écoles et aux établissements de loisirs. Mais il reste toutefois beaucoup à faire, particulièrement dans le domaine de l'emploi.

Le Conseil consultatif de l'Ontario sur personnes handicapées a étudié les questions complexes reliées à l'emploi des personnes handicapées. Le rapport **Permettre aux personnes handicapées de donner leur pleine mesure, c'est réalisable** résume les constatations du Conseil à ce sujet et présente des recommandations à mettre à exécution. Le Conseil a été mis sur pied en 1975 afin de conseiller le gouvernement de l'Ontario sur les questions touchant les personnes handicapées. Les 17 membres du Conseil sont représentatifs de toute une gamme de handicaps physiques, sensoriels, psychiatriques, mentaux et d'apprentissage. Ces gens représentent aussi plusieurs groupes d'intér,ts collectifs des quatres coins de la province. Le Conseil fait rapport au gouvernement par l'entremise du Ministre déléguée aux personnes handicapées.

Le présent document est le troisième rapport majeur à être rédigé par le Conseil. En 1987, le Conseil a publié **La vie c'est la liberté de mouvement : Un rapport sur le transport en Ontario**, en collaboration avec le Conseil consultatif de l'Ontario sur l'âge d'or. En 1988, le Conseil a publié **Le temps est venu d'être autonome**. Ces deux rapports contenaient des recommandations fondées sur la Charte canadienne des droits et libertés et sur le Code des droits de la personne de l'Ontario. En bref, les recommandations mettaient en évidence la conviction que l'accès à des services de transport et de soutien à l'autonomie constituait un droit fondamental des personnes handicapées. Le gouvernement de l'Ontario a donné son appui à ces principes en proclamant la Décennie des personnes handicapées en 1986.

Comme le démontre ce rapport, le Conseil est toujours d'avis que les droits de la personne sont la pierre angulaire sur laquelle repose les espoirs de progrès. Les membres

croient que toute personne en âge de travailler en Ontario a le droit de bénéficier de chances égales d'emploi et le droit à la pleine réalisation de son potentiel de travail. Le Code des droits de la personne de l'Ontario mentionne à de nombreuses reprises, et de façon spécifique, que les personnes handicapées ont droit à l'accès aux possibilités d'emploi et à la protection contre la discrimination. L'article 4 du Code affirme : "Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur (...) un handicap." Les amendements au Code qui sont entrés en vigueur en 1988 exigent que l'on procède à des adaptations pour répondre aux besoins des personnes handicapées, à moins que cela ne cause un préjudice injustifié.

L'emploi rémunéré est la clé de l'autonomie et augmente les chances qu'une personne puisse se sortir d'une situation où elle ne dispose que des ressources minimales pour assurer sa survie. Lorsqu'un travailleur commence à contribuer à la vie économie et à payer des impôts en tant que contribuable financièrement autonome, le gouvernement et la société en retirent aussi des bénéfices.

Le travail est également un moyen de renforcer la confiance d'une personne en sa valeur propre, de même que son estime de soi. Il offre un moyen de socialisation et crée des réseaux de soutien à l'extérieur de la famille. L'emploi présente un défi et un but dans la vie, en plus de donner aux gens la possibilité de briser leur dépendance à l'égard des programmes d'aide sociale. Comme l'affirmait le Comité d'examen de l'aide sociale, l'emploi "est l'élément décisif dans le processus de transition entre la dépendance à l'égard de l'aide sociale et l'intégration autonome au sein de la collectivité" (Comité d'examen de l'aide sociale, 1988 : 100).

Le Conseil reconnaît que plusieurs personnes ne sont pas en mesure d'obtenir un emploi rémunéré, quoique qu'elles contribuent de façon importante à des activités bénévoles ou autres. La présente étude a toutefois pour but principal de faire le point sur la situation des personnes handicapées qui cherchent à obtenir un emploi rémunéré. On y aborde les difficultés que les personnes handicapées rencontrent dans la recherche d'un emploi et lorsqu'elles cherchent à conserver cet emploi. On y présente également les moyens qui devraient être mis en oeuvre pour trouver une solution à ces problèmes, dont les initiatives dans le domaine de l'équité d'emploi.

Dans le cadre de ce travail, le Conseil a reçu de nombreux documents et rapports de recherche, en plus d'organiser des réunions avec des particuliers et des organismes intéressés par cette question. Des réunions publiques de concertation tenues à Toronto, Sudbury, Hamilton et London ont permis aux membres de rencontrer des employeurs, de même que des représentants des syndicats, des groupes de consommateurs et des personnes handicapées. À l'issue de ces discussions, on peut dégager une image nette des progrès réalisés dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, des obstacles qui sont toujours présents, et des solutions à envisager. Les membres du Conseil expriment leur gratitude envers les personnes qui les ont aidés à compléter leur travail.

Le Conseil est conscient des efforts louables d'un grand nombre de particuliers, d'agences, d'employeurs et de gouvernements, dans le but de s'attaquer aux problèmes des travailleurs. Il reconnaît aussi les succès obtenus sur certains plans. Toutefois, en dépit de ces efforts, le progrès accompli n'est pas suffisant.

L'enquête sur la santé et l'incapacité au Canada, réalisée par Statistique Canada en 1986, a révélé que 43,2 % des personnes handicapées en âge de travailler en Ontario détenaient un emploi, tandis que 6,7 % étaient en chômage. Toutefois, c'est en regardant le nombre de personnes handicapées ne faisant pas partie de la main-d'oeuvre que l'on constate la véritable étendue du problème. Les statistiques démontrent que près de la moitié de ces personnes (48,1 %) n'avaient pas d'emploi pour diverses raisons (Robinson & Forsyth, 1988), soit qu'elles poursuivaient des études, qu'elles avait des problèmes d'accès aux lieux de travail, ou qu'elles avaient un handicap grave. De plus, certaines personnes handicapées issues des groupes culturels et ethniques ne pouvaient occuper un emploi en raison de certains facteurs de nature linguistique et culturelle.

De nombreuses personnes handicapées sont encore incapables de trouver un emploi et les personnes qui travaillent sont souvent sous-employées dans des postes à salaire inférieur. Les difficultés principales découlent des aspects suivants :

- Les obstacles systémiques qui nuisent à l'embauche des personnes handicapées;
- une formation et une éducation insuffisante;
- des difficultés découlant du manque de préparation à l'emploi;
- le manque de coordination des services de placement;

- les obstacles en milieu de travail causés notamment par le manque d'installations facilitant l'accès aux lieux, la pénurie de services de transport et de soutien à la vie autonome, le manque d'appareils et l'absence d'une volonté de procéder à des adaptations du lieu de travail et de modifier les exigences de l'emploi;

- les politiques gouvernementales qui découragent les personnes handicapées d'explorer des possibilités d'emploi;

- les obstacles découlant des attitudes des gens qui voient davantage l'incapacité que la compétence;

- le manque de sensibilisation et de compréhension chez les personnes handicapées elles-mêmes, les employeurs, les éducateurs, les représentants syndicaux, les agences de placement et les organismes communautaires, quant aux programmes et aux politiques destinées à venir en aide aux personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

On aborde ces questions, et d'autres, dans le présent rapport. Le Conseil espère que ses recommandations aideront à renforcer les demandes d'action qui ont déjà été présentées et à indiquer une voie pour l'avenir que pourront emprunter les gouvernements et la collectivité à tous les niveaux.

On peut présenter de nombreux exemples de travailleurs handicapés en Ontario qui occupent aujourd'hui des emplois qui leur auraient été inaccessibles dix ans auparavant. Les employeurs ne peuvent plus désormais invoquer les carences de la technologie pour justifier leur décision de ne pas embaucher de travailleurs handicapés. La technologie a créé toute une gamme de nouveaux emplois pour les personnes handicapées.

Le progrès technologique se poursuit à l'orée des années 1990. La loi sur les droits de la personne existe. Nous avons aussi à notre disposition les ressources nécessaires pour procéder aux adaptations en milieu de travail de façon à ce que les personnes handicapées puissent y prendre leur place. Il ne manque plus que la volonté d'agir.

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION POUR L'EMPLOI

> On ne devrait pas croire que le monde de l'éducation et celui du travail sont des entités distinctes. Il faudrait plutôt les concevoir comme des étapes différentes d'une progression continue. — Comité d'examen de l'aide sociale, 1988

Pour progresser ainsi de façon continue, tous ont besoin du soutien de la famille, de la collectivité et du système scolaire. Cela est vrai pour tous les enfants, mais surtout pour les enfants handicapés.

L'intégration sur le terrain de jeux et en salle de classe aide l'enfant à développer les aptitudes sociales, de même que les compétences, qui sont nécessaires à la réussite dans un emploi. Les élèves n'ayant pas d'handicap peuvent également développer des attitudes positives face aux personnes handicapées, qui devraient en définitive se réfléter en milieu de travail.

Les amendements de 1980 à Loi de l'éducation (Loi 82) exigent que les conseils scolaires offrent des possibilités éducatives aux élèves handicapés dans "le milieu le plus favorable" [TRADUCTION LIBRE] (ministère de l'Éducation, 1989 : 4). Le Conseil estime, qu'en général, les enfants handicapés retirent des avantages de leur intégration dans les écoles de quartier. Toutefois, les membres sont conscients que cela ne répond à tous les besoins, en raison de la nature exceptionnelle de ces mêmes besoins. Par exemple, le ministère de l'Éducation offre des programmes spéciaux pour les enfants atteints de déficience auditive ou visuelle.

Toutefois, le Conseil est conscient des préoccupations quant au rôle et à l'utilisation du langage par signes et à la formation des enseignants qui sont partiellement à l'origine de la révision en cours sur l'éducation des personnes malentendantes. On a exprimé d'autres préoccupations sur les aspects suivants :

- Les effets que ressentent les enfants aveugles qui doivent passer une partie de leur vie en résidence dans une école à l'extérieur de leur région et que se retrouvent ainsi isolés de leur famille et leur milieu;
- l'inaction des conseils scolaires qui ne fournissent pas les ressources et les enseignants nécessaires dans les salles de classe où l'on retrouve des enfants ayant des besoins spéciaux;

- la pénurie de spécialistes en orientation pour aider les élèves handicapés à se fixer des objectifs d'éducation et d'emploi, surtout au moment de la transition entre l'école primaire et le palier secondaire;
- les besoins des enfants ayant des difficultés d'apprentissage;
- les inquiétudes des parents et des éducateurs quant à la lenteur de la procédure du Comité d'identification, de placement et de révision du ministère et des retards inacceptables qui en découlent dans l'éducation des enfants.

Les questions de qualité en éducation

Dans le rapport de la Commission royale d'enquête, intitulé Égalité en matière d'emploi, le juge Rosalie Silberman Abella écrivait : "Le fait que les [personnes handicapées] soient économiquement désavantagé[e]s découle en grande partie de l'éducation qu'[elles] reçoivent. Le niveau de scolarité a été qualifié de «facteur qui permet le mieux de deviner ce qu'une personne gagne» [TRADUCTION LIBRE][1]" (Canada, 1984 : 144). Le juge Abella soulignait de plus que : "Si l'on est réaliste, on reconnaît qu'on ne peut fournir des emplois qu'aux personnes ayant les compétences nécessaires pour les exercer. Les stratégies visant à accroître la participation des [personnes handicapées] à l'activité rémunérée ne peuvent être menées à bien si les intéressés n'ont pas les compétences voulues."

Plusieurs indicateurs démontrent que les élèves handicapés ne reçoivent pas l'éducation et la formation technique qui leur permettront de gagner un salaire suffisant pour vivre de façon autonome dans l'avenir. L'enquête sur la santé et l'incapacité au Canada de Statistique Canada a démontré, par exemple, que :

- 23,8 % des personnes handicapées en Ontario avaient huit années ou moins de scolarité, comparativement à 14,6 % pour les gens n'ayant pas d'handicap.
- Seules 6,1 % des personnes handicapées ont un diplôme universitaire, comparativement à 13,8 % pour l'ensemble de la population. (Robinson & Forsyth, 1988 : 35)

Il est évident que bon nombre d'élèves exceptionnels demandent davantage de ressources et d'encouragement pour compléter leurs études secondaires, pour poursuivre leur

---

[1] Note de traduction du rapport cité

formation encadrée et pour acquérir les compétences nécessaires dans un travail. En définitive, la responsabilité de s'assurer que l'on réponde aux besoins particuliers de tous les étudiants revient au ministère de l'Éducation et au ministère des Collèges et Universités. Toutefois, en vertu de la loi 82, la responsabilité de l'interprétation et de la mise en oeuvre des directives ministérielles revient aux conseils scolaires. Les élus scolaires sont également chargés de la répartition des fonds entre les écoles sur leur territoire.

Les membres du Conseil sont d'avis que le temps est venu de revoir l'application de la loi 82 partout dans la province, et ce, à la lumière des inquiétudes exprimées par les parents, les éducateurs et les employeurs au sujet du niveau des compétences transmissibles chez les étudiants handicapés qui reçoivent leur diplôme d'études secondaires. Une telle révision devrait examiner le financement et les ressources fournis par le ministère de l'Éducation et par les conseils scolaires et mesurer le degré de compétence des enfants à leur sortie du système scolaire. Nous recommandons ainsi :

1. **QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ENTREPRENNE UNE RÉVISION EN PROFONDEUR DE L'APPLICATION DE LA LOI 82, EN CONCERTATION AVEC LES PERSONNES HANDICAPÉES, LES PARENTS, LES ÉDUCATEURS ET LES CONSEILS SCOLAIRES, DANS LE BUT D'EN EXAMINER L'IMPACT SUR LES ÉTUDIANTS ET LES CONSEILS SCOLAIRES.**

Les compétences transmissibles : une nécessité

Dans le marché du travail contemporain, les travailleurs qui ont reçu une formation limitée rattachée à leur seul emploi risquent d'être déclarés en surnombre à cause des changements technologiques et de l'automatisation. Il est donc important d'appuyer l'acquisition de compétences, dont celles en lecture, en écriture et en calcul, qui peuvent être transmises d'un emploi à un autre. Les propriétaires indépendants de petites entreprises, qui créent la plupart des nouveaux emplois en Ontario, accordent également une grande valeur aux compétences dans le traitement de l'information, qui peuvent être utilisées dans n'importe quel emploi. Comme l'a souligné le président de Christie Brown & Company : "L'alphabétisation est un élément essentiel de l'adaptation au changement technologique. La plupart des gens ont de la difficulté à s'adapter au changement technologique. Si ces personnes ont en plus de difficulté à lire et à écrire, alors le problème est d'autant plus grave [TRADUCTION LIBRE]" (Fox, 1989 : 14).

Des études ont révélé que plusieurs personnes handicapées ne peuvent profiter des possibilités de formation en milieu de travail parce qu'elles n'ont pas assez de compétences en lecture et en écriture (ministère des Affaires civiques, 1989j). Le Conseil reconnaît que certaines personnes ne savent pas aussi bien lire ou écrire que la moyenne des gens. Ces mêmes personnes peuvent toutefois avoir de grandes compétences dans d'autres formes de communication, comme le langage par signes. Il faudrait donc voir à ce que toutes les personnes handicapées puissent avoir accès à des programmes pour améliorer leurs compétences en lecture et en écriture.

Un examen des programmes d'alphabétisation déjà en place a permis de constater que le ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario verse des fonds pour le programme Formation de base de l'Ontario. Ces fonds viennent s'ajouter à ceux que le gouvernement fédéral verse aussi pour de tels programmes. En janvier 1990, le ministère a annoncé des subventions de 500 000 dollars, doublées de subventions de contrepartie du gouvernement fédéral, pour encourager les employeurs à améliorer les programmes d'alphabétisation au travail.

De plus, le ministère appuie financièrement des programmes communautaires d'alphabétisation, comme ceux offerts par les bibliothèques municipales et par les YMCA dans diverses localités. Les personnes handicapées n'ont pas toujours accès aux programmes communautaires d'alphabétisation. Le ministère a donc mis sur pied un fonds d'accès à titre d'initiative spéciale dans le cadre de l'Année internationale de l'Alphabétisation (1990). Il fournira un financement aux groupes communautaires dans le but d'éliminer les obstacles et d'améliorer les services destinés aux apprenants handicapés. Le ministère finance aussi des projets-pilotes ayant pour but de permettre aux groupes sous-représentés, dont les personnes handicapées, d'accéder plus facilement à la formation de base.

On a constaté que les programmes communautaires d'alphabétisation ont un taux de réussite plus élevé que les programmes offerts dans les milieux scolaires traditionnels. Les membres du Conseil croient que les approches «institutionnelle» et «communautaire» sont toutes deux valables et qu'elles devraient pouvoir compter sur l'appui du gouvernement provincial.

L'importance de l'orientation

De nombreux professionnels en éducation, y compris des enseignants et des conseillers en orientation au palier secondaire, ont généralement très peu de connaissances quant aux appareils de toutes sortes que l'on peut mettre à la disposition des élèves et des étudiants et quant aux adaptations auxquelles on peut procéder en milieu scolaire. Plusieurs personnes sous-estiment également les aptitudes, la détermination et la capacité des étudiants handicapés. On hésite donc à leur lancer des défis. De nombreuses personnes handicapées travaillent dans des postes offrant des défis et faisant appel à toutes sortes de compétences. Ces personnes devraient servir de modèles.

Le manque de sensibilisation a souvent pour conséquence que les étudiants sont orientés unilatéralement vers une formation professionnelle qui ne leur permet pas de développer leurs talents et qui réduit par le fait même leurs possibilités d'emploi. Dans plusieurs cas, on n'encourage pas les étudiants à prendre les cours nécessaires pouvant leur permettre d'être admis ultérieurement dans une université ou dans un collège communautaire.

Il faut que les enseignants et les conseillers au palier secondaire changent leur attitude afin d'éliminer les obstacles qui en découlent, si l'on veut permettre aux étudiants handicapés d'envisager toutes les possibilités de carrière. Au lieu d'insister sur l'handicap d'un étudiant, on devrait miser sur son potentiel de carrière. De plus, l'orientation devrait se fonder sur une approche individuelle pour chaque cas. Il est inacceptable de se baser sur des généralisations pour juger du potentiel de carrière d'un étudiant.

Il existe un besoin urgent d'une formation de qualité élevée destinée aux enseignants, sur les questions touchant l'incapacité. Une telle formation, dans laquelle les personnes handicapées auraient un rôle à jouer, devrait comprendre des connaissances sur les techniques d'enseignement adaptées à l'apprenant, sur les moyens de soutien disponibles et sur les programmes destinés aux étudiants handicapés. Nous recommandons ainsi :

2. **QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION IMPOSE, DANS LE CADRE DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS, DES COURS OBLIGATOIRES SUR LES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET LES RESSOURCES ADAPTÉES AUX BESOINS DES ÉTUDIANTS SPÉCIAUX.**

Nous recommandons aussi :

3. **QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ORDONNE AUX CONSEILS SCOLAIRES DE TENIR DES COLLOQUES DE SENSIBILISATION À L'INCAPACITÉ, DANS LE CADRE DES JOURNÉES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS, QUI ONT LIEU AU COURS DE L'ANNÉE SCOLAIRE.**

L'éducation coopérative

L'expérience acquise dans un emploi d'été ou dans un emploi à temps partiel constitue souvent la clé permettant plus tard d'obtenir et de conserver un emploi à temps plein. Les étudiants handicapés ne peuvent généralement pas être postulants à un emploi à temps partiel parce que le milieu de travail leur est rarement accessible et parce que les employeurs hésitent à faire des changements pour un employé n'occupant un emploi que pour une courte durée. Il en résulte que les étudiants handicapés n'obtiennent pas d'emploi pendant leur adolescence et se voient ainsi niés une chance essentielle d'acquérir des compétences de travail.

Les programmes d'éducation coopérative aux paliers secondaire et postsecondaire sont l'un des moyens de contourner ce problème. Non seulement donnent-ils une chance aux étudiants d'améliorer leurs compétences, mais ils offrent aussi aux étudiants handicapés la possibilité de développer un comportement approprié au travail et d'acquérir une expérience des exigences du monde du travail.

Les gens d'affaires se plaignent de ce que les écoles secondaires préparent mal les étudiants en ne leur donnant pas les compétences nécessaires sur le marché du travail contemporain. L'éducation coopérative permet aux entreprises d'assurer la formation des étudiants des écoles secondaires de façon à ce qu'ils puissent devenir les travailleurs dont elles ont besoin.

De plus en plus d'écoles dans toute les régions de l'Ontario offrent ces programmes, quoique les étudiants handicapés ne puissent accéder à tous les programmes. Malheureusement, on constate que les obstacles physiques au travail, de même que le manque de soutien à la vie autonome en milieu de travail et les problèmes de transport

sont autant d'empêchements graves qui nuisent aux chances des étudiants handicapés de profiter de l'éducation coopérative.

Le ministère de l'Éducation a mis sur pied son propre fonds d'accès pour "encourager une plus grande participation aux programmes coopératifs en cherchant à rejoindre des groupes d'étudiants qui, traditionnellement, n'y ont pas eu accès" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Affaires civiques, 1989j : 10). Lorsqu'ils déposent une demande de financement pour un programme coopératif, les conseils scolaires doivent préciser quels moyens ils entendent utiliser pour s'assurer que tous les étudiants y compris ceux atteint d'une incapacité, puissent accéder au programme. Toutefois, les fonctionnaires du ministère ne font que très peu de suivi. Il faut une surveillance active pour s'assurer que l'on respecte les engagements relatifs à l'accessibilité. Nous recommandons ainsi :

4. **QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION AUGMENTE LES SUBVENTIONS ET QU'IL LIBÈRE DE NOUVEAUX FONDS POUR LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION COOPÉRATIVE AFIN DE GARANTIR AUX ÉTUDIANTS HANDICAPÉS L'ACCÈS À TOUS LES ASPECTS DE CES PROGRAMMES. LE FINANCEMENT DEVRAIT COUVRIR LES SERVICES PERSONNELS NÉCESSAIRES, Y COMPRIS LES SERVICES DE LECTURE ET D'INTERPRÉTATION POUR LES ÉTUDIANTS PENDANT LA PÉRIODE D'ORIENTATION AU TRAVAIL.**

Les programmes d'apprentissage

Les stages d'apprentissage sont un autre moyen permettant aux étudiants handicapés d'acquérir des compétences ou d'apprendre un métier, tout en acquérant une expérience très valable du marché du travail. Par exemple, le ministère de l'Éducation et le ministère de la Formation professionnelle participent à un programme d'apprentissage à l'école secondaire qui permet aux étudiants de continuer leurs études secondaires tout en étant inscrits comme apprentis. Les personnes qui s'intéressent à de tels programmes, mais qui ne sont pas à l'école secondaire, peuvent aussi négocier une entente d'apprentissage avec un employeur intéressé, par l'entremise du ministère de la Formation professionnelle.

Toutefois, plusieurs programmes d'apprentissage ne sont pas accessibles pour les étudiants handicapés ou pour les employeurs qui pourraient y être intéressés. Ces programmes leur sont aussi mal présentés. En définitive, cette situation a pour effet de laisser peu de

chances aux étudiants handicapés de devenir des apprentis et, ultérieurement, des gens de métier compétents.

Étant donné les avantages que les étudiants handicapés pourraient retirer de ces programmes, il faut déployer des efforts pour s'assurer qu'ils soient au courant des programmes disponibles et pour améliorer l'accessibilité des programmes et du milieu de travail. Nous recommandons ainsi :

5. **QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET LE MINISTÈRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE METTENT SUR PIED ET APPUIENT FINANCIÈREMENT DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE DESTINÉS AUX ÉTUDIANTS HANDICAPÉS ET QUE L'ON PRENNE LES MESURES NÉCESSAIRES POUR VOIR À CE QUE LES ÉTUDIANTS AIENT ACCÈS À CES PROGRAMMES.**

La transition de l'école au monde du travail (TEMT)

Les programmes de transition de l'école au monde du travail (TEMT) offrent aussi une expérience de travail très valable aux étudiants du palier secondaire. En 1988, le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail ont publié un guide utile aux programmes de transition de l'école au monde du travail. La brochure intitulée **Possibilités d'emploi pour les élèves handicapés** contient plusieurs conseils pratiques pour les éducateurs et les agences qui participent à de tels programmes.

Les programmes TEMT misent sur une approche planifiée qui maximise les capacités et l'intérêt de l'étudiant placé en milieu de travail. La transition planifiée devrait commencer dès que l'étudiant fait son entrée à l'école secondaire pour qu'il puisse explorer toutes les possibilités de carrière.

L'expérience du Conseil a démontré que l'engagement des cadres supérieurs envers l'idée d'embaucher des personnes handicapées est le facteur décisif de la réussite ou de l'échec de la transition de l'école au monde du travail. Si les cadres supérieurs croient en l'égalité des chances, les postulants handicapés auront la chance de faire preuve de leur capacité.

Les conseils de ressources communautaires, tel que définis dans le rapport ***Linking for Employment*** publié en 1985, sont un excellent moyen d'assurer la collaboration entre les employeurs, les syndicats et les éducateurs dans le but de créer des emplois pour les personnes handicapées, a-t-on dit au Conseil.

Ces conseils peuvent fournir de précieux éléments aux employeurs, aux étudiants et à la collectivité, notamment en ce qui concerne l'identification des besoins, les possibilités de formation et d'emploi, la définition des objectifs, la résolution des problèmes, l'orientation en formation au travail et la consultation aux employeurs et aux syndicats, qui peuvent contribuer à la réalisation des objectifs.

Nous recommandons ainsi :

6. **QUE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION EXIGE QUE LES CONSEILS SCOLAIRES METTENT SUR PIED ET APPUIENT FINANCIÈREMENT DES PROGRAMMES DE TRANSITION DE L'ÉCOLE AU MONDE DU TRAVAIL (TEMT) COMPRENANT LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS. LES CONSEILS SCOLAIRES DEVRAIENT VOIR À METTRE SUR PIED DES CONSEILS DE RESSOURCES COMMUNAUTAIRES POUR SOUTENIR TOUS LES PROGRAMMES TEMT.**

L'éducation postsecondaire et la formation

L'éducation postsecondaire et les programmes de formation préparent les étudiants au marché du travail contemporain et à celui de demain. Malheureusement, les statistiques démontrent que la plupart des étudiants handicapés ne peuvent être admis à de tels programmes en raison de divers obstacles basés sur l'attitude, et d'autres de nature physique.

Certains étudiants ont éprouvé des difficultés à être admis à certains programmes postsecondaires même s'ils avaient rempli les exigences scolaires préalables. Dans plusieurs cas, les candidats doivent soumettre un portrait de leur expérience de travail. Plusieurs étudiants handicapés sont désavantagés au départ puisqu'ils n'ont pas d'antécédents de travail.

Les étudiants handicapés ont également affirmé au Conseil qu'on leur avait refusé l'admission parce que les autorités de l'établissement estimaient que l'étudiant ne serait pas en mesure d'obtenir un emploi après avoir complété le programme. Certains administrateurs au palier postsecondaire hésitent à laisser les étudiants handicapés entreprendre un programme, parce qu'ils croient que ces derniers ne seront pas capables d'en soutenir le stress, a-t-on souligné. Une telle prise de position, si elle existe, est absolument inacceptable. Dans son rapport ***Access for Disabled Persons to Ontario Universities***, Patrick Wesley écrivait : "Les personnes handicapées ont, comme tout autre personne, le droit d'essayer et celui d'échouer" [TRADUCTION LIBRE] (Wesley, 1988 : 24).

Le refus de modifier un programme rigide constitue également un obstacle. Par exemple, le fait d'exiger qu'un programme soit complété dans une période de temps fixée à l'avance, ou de ne l'offrir qu'à des étudiants à temps plein, peut à toute fin pratique exclure les étudiants handicapés. Le Conseil estime que de telles exigences n'auraient aucune chance de survivre à une contestation en vertu de la loi sur les droits de la personne, et qu'elles doivent être éliminées. Nous recommandons ainsi :

7. **QUE LE CONSEIL DES RÉGENTS DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE ET QUE LE CONSEIL DES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO DEMANDENT À TOUS LES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO DE REVOIR LEURS POLITIQUES D'ADMISSION ET LEURS EXIGENCES AU NIVEAU DES PROGRAMMES, DANS LE BUT D'EN ÉLIMINER TOUS LES ÉLÉMENTS QUI PEUVENT FAIRE OBSTACLE AUX ÉTUDIANTS HANDICAPÉS AYANT LES COMPÉTENCES REQUISES.**

Les questions de financement

Avant 1985, les étudiants handicapés admissibles recevaient une aide financière sous forme de bourses en vue de couvrir une partie du coût de leurs études, en vertu du Programme de réadaptation professionnelle (SRP) du ministère des Services sociaux et communautaires. On a modifié cette politique en 1985 et les étudiants doivent désormais présenter une demande au Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario, qui relève du Ministère des Collèges et Universités.

Le RAFÉO vient en aide à des étudiants admis à toute une gamme de programmes éducatifs dans un grand nombre d'établissements postsecondaires. L'étudiant peut

présenter une demande de prêt ou de bourse, en fonction de la situation financière de la famille. Pour ce qui est des bourses, le RAFÉO est à toute fin pratique un programme basé sur les moyens financiers, puisque l'on s'attend à ce que les étudiants et les parents contribuent financièrement à la poursuite des études. Le SRP continue toutefois à fournir un financement pour les besoins spéciaux, tels que les appareils et les soins auxiliaires. L'étudiant n'a pas à rembourser les fonds ainsi versés.

Les inquiétudes soulignées au Conseil ont trait au fait, qu'en exigeant que les personnes handicapées présentent une demande d'aide financière en vertu du RAFÉO, le gouvernement a créé un facteur qui décourage ces personnes de poursuivre leurs études. On argue de la procédure du RAFÉO pour l'étude des demandes qu'elle est de nature extrêmement bureaucratique et qu'elle ne reconnaît pas les besoins particuliers des étudiants handicapés. Par exemple, certains préoccupations exprimées au Conseil, mettaient en évidence le fait que les fonctionnaires du RAFÉO n'étaient pas conscients des dépenses occasionnées par une incapacité et les jugeaient donc non admissibles. Les fonctionnaires du ministère affirment n'avoir aucune preuve que les problèmes reliés au RAFÉO soient un facteur décourageant qui puisse empêcher les étudiants de poursuivre leurs études au palier postsecondaire.

Les membres du Conseil sont conscients de coûts occasionnés par l'incapacité et ils s'inquiètent de ce que certaines familles ne puissent fournir un soutien additionnel. Comme nous l'avons précisé plus tôt, certains étudiants handicapés sont incapables d'obtenir un emploi estival, ce qui réduit leur capacité personnelle de contribuer au financement de leur éducation.

Le Conseil est d'avis que les étudiants handicapés pourraient continuer à avoir recours au RAFÉO si l'on modifiait les exigences du programme pour mieux répondre aux besoins des étudiants handicapés. Il faut des dispositions permettant de réduire l'impact du fardeau de la dette sur les étudiants handicapés. Par exemple, on pourrait utiliser diverses formules pour le calcul des prêts et bourses. Par ailleurs, on pourrait envisager dans certaines circonstances de faire grâce d'une partie de la dette ou d'allonger la période de remboursement des prêts du RAFÉO pour les étudiants handicapés.

Puisque le fait d'être admis à un programme collégial ou universitaire améliore les chances qu'une personne puisse obtenir un emploi, le Conseil croit que les SRP devraient continuer à assurer le financement des services spéciaux. Nous recommandons ainsi :

8. **QUE LE MINISTÈRE DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS MODIFIE LE RÉGIME D'AIDE FINANCIÈRE AUX ÉTUDIANTS DE L'ONTARIO POUR QU'IL TIENNE COMPTE DES COÛTS ADDITIONNELS RÉSULTANT D'UNE INCAPACITÉ ET POUR QU'IL SOIT PLUS FLEXIBLE, DE FAÇON À RÉDUIRE L'IMPACT DU FARDEAU DE LA DETTE SUR LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS.**

L'inaccessibilité des installations et des services

L'une des raisons évidentes qui explique le faible taux d'étudiants handicapés admis aux études postsecondaires a trait à l'inaccessibilité des installations, des résidences et des services. Des campus qui n'offrent pas de rampes, d'ascenseurs, de services auxiliaires ou d'accès aux résidences créent un désavantage pour les étudiants handicapés.

L'inaccessibilité des programmes et des installations peut forcer un étudiant handicapé à se relocaliser pour pousuivre des études postsecondaires. La relocalisation n'est pas une solution facile et elle force de plus la personne à trouver un logement accessible et à faire des arrangements pour obtenir les services de soutien nécessaires. Tout cela demande beaucoup de temps et d'argent.

Même si les collèges et les universités de l'Ontario reconnaissent qu'il existe un problème d'accessibilité et que certaines mesures ont été prises pour le résoudre, il reste du travail à faire. Le code de la construction de l'Ontario contient des exigences minimales d'accessibilité des nouveaux bâtiments, mais il ne contient aucune exigence sur la rénovation des vieux bâtiments. Toutefois, il faudra des années pour atteindre l'objectif d'une pleine accessibilité du système postsecondaire en procédant au remplacement ou à la rénovation des vieilles installations.

La plupart des collèges et les universités n'ont évidemment pas les moyens d'absorber en une seule fois les coûts de rénovation de tous les édifices sur leurs campus. Plusieurs collèges et universités ont plutôt entrepris des études pour déterminer quels édifices

doivent être rénovés prioritairement. Une étude réalisée en 1988 a démontré qu'environ 30 % des universités ontariennes avaient complété ou avaient entrepris un tel examen (Wesley, 28).

Le Conseil reconnaît que les collèges et les universités de l'Ontario subissent des contraintes financières. Celles-ci ne sont toutefois pas insurmontables. Il faut définir et appliquer un plan à l'échelle provinciale en vue d'en arriver à l'accessibilité complète à court terme, à moyen terme et à long terme. On doit également établir des objectifs et des échéanciers, et définir des politiques et des dispositions pour éliminer les obstacles et la discrimination systémique auxquels les étudiants handicapés se heurtent. Nous recommandons ainsi :

9. **QUE LE MINISTÈRE DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS PRODUISE IMMÉDIATEMENT UN MANUEL CONTENANT DES POLITIQUES ET DES DISPOSITIONS UNIFORMISÉES EN VUE D'ÉLIMINER LES OBSTACLES ET QUE LE MINISTÈRE ÉTABLISSE DES OBJECTIFS ET DES ÉCHÉANCIERS POUR PROMOUVOIR LA PLEINE L'ACCESSIBILITÉ POUR TOUS LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS.**

Le ministère des Collèges et Universités verse des fonds aux universités pour les rénovations et les améliorations réalisées à l'intention des personnes handicapées. Le côut de chaque projet ne doit pas être inférieur à 25 000 dollars par édifice. Le Conseil est préoccupé du fait que ces fonds sont utilisés pour les rénovations mais non pour d'autres améliorations.

Le ministère tient compte également des projets de construction importants dans le cadre de l'étude des demandes de financement des immobilisations (Wesley, 1988 : 44). Toutefois, il n'existe aucun programme spécifique dans le but d'aider les universités et les collèges à couvrir les coûts des améliorations. C'est une situation à laquelle il faut remédier.

Le Conseil appuie fortement une suggestion présentée lors d'une des réunions de concertation. On avait alors proposé que les universités mentionnent spécifiquement la nécessité de fonds pour des améliorations et pour l'accessibilité dans le cadre de leur campagnes publiques de financement. Nous recommandons ainsi :

10. QUE LES COLLÈGES ET LES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO ÉTABLISSENT COMME OBJECTIF IMMÉDIAT, DANS LE CADRE DE LEURS CAMPAGNES PUBLIQUES DE FINANCEMENT, DE RAMASSER DES FONDS POUR DES AMÉLIORATIONS.

Il faut prévoir que les projets reliés à l'accessibilité fassent l'objet d'une surveillance par les fonctionnaires du ministère. Trop souvent, les administrateurs d'un collège ou d'une université affirment que leurs installations sont accessibles alors qu'en réalité les étudiants handicapés se heurtent à toutes sortes d'obstacles lors de leurs allées et venues sur le campus. On pourrait éviter certains de ces problèmes en consultant les étudiants handicapés. Nous recommandons :

11. QUE LE MINISTÈRE DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS REVOIE ANNUELLEMENT TOUS LES PROJETS DE CONSTRUCTION RELIÉS À L'ACCESSIBILITÉ DES CAMPUS ET QU'IL PROCÈDE À DES VÉRIFICATIONS AU HASARD POUR VOIR AU BON FONCTIONNEMENT DES DISPOSITIFS D'ACCESSIBILITÉ.

En plus de l'accessibilité physique, les étudiants handicapés doivent aussi avoir accès à toute la gamme de services nécessaires pour leur permettre de réussir un programme d'études postsecondaires. Plusieurs collèges et universités ont nommé des agents de coordination des services spéciaux pour les étudiants handicapés. Un coordonnateur des services spéciaux peut jouer un rôle important en ce qui a trait à la diffusion de l'information, de la défense des intérêts des étudiants handicapés et de la liaison avec le service de placement sur le campus. Le bureau des services spéciaux peut fournir des lecteurs, de preneurs de notes et des appareils et il peut trouver une personne qui puisse porter les manuels de l'étudiant.

Lorsque les cours sont donnés dans des édifices inaccessibles ou que la procédure d'évaluation présente des difficultés pour les étudiants handicapés, le coordonnateur des services spéciaux peut jouer un rôle de médiateur. Lorsque le fait de suivre des études à temps plein s'avère être une source de trop grande tension pour un étudiant, le coordonnateur des services spéciaux peut aussi négocier des modifications à l'horaire des cours ou aux exigences du programme, qui satisferont à la fois l'étudiant et la faculté. Le Conseil estime que le coordonnateur des services spéciaux doit relever du cabinet du président de l'établissement pour être efficace.

Plusieurs modèles ont remporté du succès dans divers endroits de la province. Le Conseil désire encourager les autres collèges et universités à bâtir à partir des modèles existants. Nous recommandons ainsi :

12. QUE TOUS LES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO NOMMENT DES COORDONNATEURS DES SERVICES SPÉCIAUX POUR AIDER LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS ET POUR ASSURER UN LIEN AVEC LES SERVICES D'EMBAUCHE SUR LES CAMPUS. CES PERSONNES DEVRAIENT ÉGALEMENT AGIR SOUS L'AUTORITÉ DIRECTE DU CABINET DU PRÉSIDENT.

En 1988, le ministère des Collèges et Universités a versé 3,1 millions de dollars aux collèges communautaires de l'Ontario, ce qui leur a permis de s'engager activement dans des projets ayant pour but d'identifier les besoins des étudiants handicapés et les meilleurs moyens d'y répondre. En 1989-1990, le ministère a porté à 3,5 millions de dollars les fonds alloués aux collèges communautaires pour les services spéciaux. De plus, le ministère a de plus versé quatre millions de dollars aux universités pour assurer les services spéciaux sur une base permanente.

On a exprimé des inquiétudes quant aux mesures de surveillance en place pour assurer que les fonds soient bien utilisés aux fins visées. L'on craint que l'argent soit fusionné aux autres subventions de fonctionnement des universités. Chaque université a l'entière liberté de dépenser les subventions de fonctionnement comme bon lui semble à l'intérieur de l'établissement. On devrait prendre des mesures pour s'assurer que les fonds destinés spécifiquement aux services pour les étudiants handicapés ne soient pas utilisés à d'autres fins non reliées. Nous recommandons ainsi :

13. QUE LE MINISTÈRE DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS CONTINUE D'ASSURER LE FINANCEMENT DES SERVICES SPÉCIAUX POUR LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS DANS LES COLLÈGES ET LES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO ET QU'IL PRENNE DES MESURES POUR S'ASSURER QUE L'ARGENT SOIT BIEN DÉPENSÉ POUR CES SERVICES.

En embauchant des personnes handicapées au sein de leur corps professoral et de leur personnel de soutien, les collèges et les universités fournissent des modèles aux étudiants et ouvrent de nouvelles voies de carrière pour les personnes handicapées. Les établissements qui ont mis en oeuvre des moyens importants pour assurer les services aux étudiants handicapés devraient faire la promotion de leurs efforts sur le campus, dans les

écoles secondaires et dans la collectivité. On devrait également encourager les étudiants handicapés du secondaire à sonder les collèges et les universités qui offrent des services accessibles. Nous recommandons ainsi :

14. **QUE LES COLLÈGES ET LES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO LANCENT UNE CAMPAGNE ACTIVE DE LIAISON AVEC LA COLLECTIVITÉ ET DE MARKETING DANS LE BUT D'ENCOURAGER LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS DU SECONDAIRE ET LES ÉTUDIANTS ADULTES ATTEINTS D'UNE DÉFICIENCE À S'INSCRIRE À DES PROGRAMMES D'ÉTUDES COLLÉGIAUX ET UNIVERSITAIRES.**

Dans le cadre de leur travail de liaison avec la collectivité, les collèges et les universités de l'Ontario devraient également envisager de lancer des bourses spécifiquement à l'intention des étudiants handicapés. Ces initiatives pourraient être co-patronnées par des employeurs établis partout dans la province, dont plusieurs qui ont déjà affirmé au Conseil qu'ils avaient de la difficulté à recruter des personnes handicapées possédant un diplôme dans certains domaines spécialisés comme le génie. En patronnant des programmes de bourses, les employeurs encourageraient les étudiants handicapés à s'engager dans le domaine professionnel propre à l'entreprise. Les organismes communautaires qui s'occupent de ramasser des fonds devraient également patronner de tels programmes de bourses. Nous recommandons ainsi :

15. **QUE LES EMPLOYEURS ET LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES, DE MÊME QUE LES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO, METTENT SUR PIED DES PROGRAMMES DE BOURSES POUR AMENER LES ÉTUDIANTS HANDICAPÉS AUX ÉTUDES POSTSECONDAIRES.**

Les autres questions de formation

- **Le programme L'AVENIR**

Le ministère de la Formation professionnelle administre le programme L'AVENIR, qui a pour but de faciliter l'entrée sur le marché du travail pour les jeunes gens qui ont a de la difficulté à trouver un emploi. Les jeunes admissibles au programme peuvent recevoir une formation en milieu de travail pour une période d'au plus 16 semaines, pendant laquelle le ministère leur verse le salaire minimum. On peut allonger la période d'emploi à 26 semaines si une formation plus poussée s'avère nécessaire.

L'AVENIR offre aussi des services d'orientation et permet aux jeunes d'améliorer leur éducation de façon à ce qu'ils puissent acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver et conserver un emploi. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans constituent la clientèle-cible du programme. Mais les jeunes gens handicapés peuvent rester admissibles jusqu'à l'âge de 29 ans.

Le programme L'AVENIR a bonne réputation et on estime qu'il a contribué à aider plusieurs jeunes. Mais certains jeunes handicapés trouvent que les endroits où sont logés les bureaux pour le programme ne sont pas toujours accessibles. Le programme L'AVENIR est souvent situé dans un lieu hors des sentiers battus. Malheureusement, il s'agit souvent d'édifices plus vieux et non accessibles. Le ministère de la Formation professionnelle est conscient des problèmes que cela occasionne et a déjà pris des mesures pour relocaliser le programme dans des immeubles accessibles.

Il faut prendre des dispositions pour assurer l'accessibilité si l'on veut que les étudiants handicapés puissent recevoir une formation complète et adéquate. Cela s'applique au programme L'AVENIR et à tous les autres programmes de formation qui peuvent intéresser les travailleurs handicapés. Nous recommandons ainsi :

16. QUE LES MINISTÈRES ET LES AGENCES QUI ADMINISTRENT OU FINANCENT DES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE PRENNENT DES MESURES POUR QUE LES PERSONNES HANDICAPÉES QUI SONT ADMISES AUX PROGRAMMES PUISSENT AVOIR ACCÈS AUX SITES ET AUX SERVICES.

- **La planification de l'emploi**

La planification de l'emploi est un programme fédéral administré par Emploi et Immigration Canada. Cette initiative a un impact direct sur le potentiel de travail de plusieurs personnes handicapées.

L'un des principaux aspects du programme prévoit le versement d'une allocation aux personnes en période de formation. On verse également des subventions pour les coûts salariaux aux employeurs qui assurent la formation et l'expérience de travail connexe pour les personnes ayant connu de longues périodes de chômage, et plus particulièrement les personnes qui font partie des groupes qu'on a identifié comme étant sous-représentés sur

le marché du travail. Les subventions des coûts salariaux sont versées pour des projets dont la durée s'échelonne de 16 à 52 semaines.

L'une des dispositions les plus intéressantes du programme prévoit une aide financière pour aider à couvrir les coûts des adaptations au travail pour répondre aux besoins des personnes handicapées en période de formation. Le ministère verse ainsi jusqu'à 10 000 dollars par travailleur handicapé. Si l'adaptation en question est en fait un appareil répondant aux besoins spécifiques d'un employé ou d'une employée, cette personne peut l'emporter avec elle dans un nouvel emploi.

- **La formation en vue des possibilités d'avancement ou de promotion**

Les questions de formation vont beaucoup plus loin que la simple préparation des travailleurs à occuper un poste d'entrée. Une fois qu'un travailleur handicapé a réussi à obtenir un emploi dans une entreprise, il faut travailler en vue de lui assurer le plein accès à des possibilités de formation continue et de promotion.

Le Conseil sait que, dans certains cas, des employés handicapés ont été embauchés dans des postes d'entrée et y sont restés pendant des années sans aucune chance d'avancement. Des travailleurs handicapés qui ont fait preuve de leur compétence à de nombreuses occasions ne sont pas considérés comme dignes d'une promotion.

Une certaine ligne de pensée semble tendre à faire croire que si un travailleur handicapé réussit, alors il faut embaucher d'autres travailleurs ayant la même déficience. Selon certains observateurs, cette pratique est le phénomène du «donnez-m'en une douzaine» [TRADUCTION LIBRE]. D'autre part, si un travailleur handicapé échoue, alors certains employeurs sont moins enclins à envisager la possibilité d'en embaucher d'autres.

Les ministères et agences du gouvernement devraient insister davantage sur le fait que les employeurs doivent inclure les travailleurs handicapés lorsqu'ils planifient des initiatives de formation interne et d'avancement. En acquérant une plus grande expérience de travail avec les personnes handicapées, les employeurs en viendront à reconnaître les compétences et les aptitudes des travailleurs handicapés. Nous recommandons ainsi :

17. QUE LES MINISTÈRES ET LES AGENCES DU GOUVERNEMENT QUI TRAVAILLENT à LA PROMOTION DES CHANCES D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES INSISTENT SUR LA NÉCESSITÉ QUE LES EMPLOYEURS ENCOURAGENT ET INCLUENT LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA PLANIFICATION DES INITIATIVES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL.

- **La réadaptation et le recyclage**

La réadaptation des travailleurs atteints d'une incapacité en cours d'emploi est une question importante. Il existe plusieurs services pour venir en aide aux personnes accidentées au travail, en ce qui a trait à la réadaptation, au recyclage (si nécessaire) et au retour au travail. L'exemple le plus évident est celui des services offerts par la Commission des accidents de travail.

Les problèmes reliés à la Commission des accidents de travail ont fait l'objet de nombreuses études. Le Conseil n'a pas l'intention de revoir ces questions en profondeur. Nous limiterons plutôt nos commentaires à des questions générales de réadaptation et de recyclage.

Dans une économie concurrentielle, il devient de plus en plus important de fournir des emplois valorisants aux travailleurs récemment atteints d'une incapacité. Lors des audiences, les employeurs ont souligné au Conseil qu'il était beaucoup plus efficace de donner un emploi valorisant dans un milieu de travail adapté à un travailleur handicapé, plutôt que de le voir rester à la maison en lui versant une pension d'invalidité.

De plus, les travailleurs handicapés et les employeurs ont tous deux souligné l'importance d'entreprendre les étapes de la réadaptation dans les plus brefs délais suivant l'accident. Les amendements à la Loi sur les accidents de travail, contenus dans le projet 162, ont pour but, entre autres, de s'occuper de ces questions.

L'un des éléments décisifs dans la réussite de la réadaptation réside dans l'évaluation rationnelle et rapide de la capacité d'un travailleur. En vue d'assurer que les personnes issues des collectivités ethniques et culturelles de l'Ontario puissent avoir pleinement accès au processus d'évaluation, on doit aussi voir à ce que des interprètes compétents soient disponibles en cas de besoin. Pendant la période d'évaluation, on doit insister davantage

sur ce que l'employé handicapé est en mesure d'accomplir, plutôt que sur ce qu'il ne peut pas faire. A cette fin, on doit offrir au travailleur handicapé la possibilité d'occuper plusieurs emplois différents dans l'entreprise, afin que l'on puisse déterminer celui qui lui convient le mieux. Une fois l'évaluation terminée, on peut adapter le milieu de travail et modifier les descriptions de tâches, de façon à favoriser la meilleure utilisation possible des compétences de la personne.

- **Le bénévolat**

La participation à des activités bénévoles comporte de nombreux avantages. D'abord, cela peut mener à un emploi rémunéré. Ensuite, ces activités offrent la possibilité d'identifier les compétences et les aptitudes d'une personne. Grâce à ces connaissances, la personne peut avoir recours au travail bénévole pour développer ses compétences et en acquérir de nouvelles, qui lui permettront éventuellement d'augmenter sa valeur sur le marché du travail. La participation à des activités bénévoles est un moyen précieux de faire une contribution sociale et de rehausser l'estime de soi.

Le Conseil estime que les agences devrait faire un effort conscient en vue de recruter des personnes handicapées et de les encourager à devenir des bénévoles. Nous recommandons ainsi :

18. QUE LES ORGANISMES BÉNÉVOLES RECRUTENT ACTIVEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES ET QUE CES PERSONNES SOIENT ENCOURAGÉES À PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DES ORGANISMES COMME MÉTHODE DE FORMATION À L'EMPLOI.

Les bénévoles handicapés doivent avoir à leur disposition les adaptations et le soutien qui leur sont nécessaires. On devrait également leur rembourser leurs dépenses personnelles, comme les frais de transport. Nous recommandons ainsi :

19. QUE LES AGENCES ASSURENT LE SOUTIEN NÉCESSAIRE À LEURS BÉNÉVOLES HANDICAPÉS AFIN DE LEUR PERMETTRE DE CONTRIBUER PLEINEMENT AUX ACTIVITÉS DES ORGANISMES.

On doit encourager les bénévoles handicapés et leur fournir la possibilité d'oeuvrer à tous les niveaux d'une organisation, y compris au sein du conseil d'administration. Nous recommandons ainsi :

20. QUE LES AGENCES BÉNÉVOLES CHERCHENT À PRÉSENTER DES NOUVEAUX DÉFIS AUX BÉNÉVOLES HANDICAPÉS ET QU'ELLES LEUR OFFRENT LA POSSIBILITÉ D'OEUVRER À TOUS LES NIVEAUX COMME MOYEN DE PRÉPARATION À L'EMPLOI.

LA PRÉPARATION À L'EMPLOI

Lors de ses audiences, le Conseil a été informé de ce que plusieurs travailleurs handicapés éprouvent des difficultés dans leur premier emploi. Aucun programme ne peut totalement préparer une personne aux réalités du monde du travail. Mais, une bonne orientation avant l'emploi peut être d'une grande utilité.

Des agences de toute sorte offre des services d'orientation pré-emploi, dont les Services de réadaptation professionnelle du gouvernement et les organismes desservant les personnes handicapées. D'autres agences de placements spécialisées dans les emplois pour les travailleurs handicapés offrent aussi des services d'orientation.

L'adaptation en milieu de travail

L'un des objectifs principaux de l'orientation pré-emploi est de permettre aux personnes de s'adapter aux activités et à la pression en milieu de travail. Les personnes handicapées n'ont souvent pas d'expérience du travail. Il leur arrive aussi de manquer de confiance en leurs aptitudes sociales et en leurs habiletés. Ce manque de confiance provient souvent des attitudes sociales ou des réactions envers la personne handicapée que manifestent les familles et la collectivité dans son ensemble, sans égard aux origines raciales ou ethniques.

L'orientation pré-emploi prépare la personne à un emploi en l'aidant à bien développer sa capacité de travail en équipe, de sorte que tout le monde en retire des avantages au travail.

Les habiletés pour la recherche d'un emploi

Parce qu'elles manquent d'expérience de travail, plusieurs personnes handicapées ne possèdent pas les habiletés de base pour la recherche d'un emploi. Elles manquent de connaissances notamment sur la façon de rédiger un curriculum vitae, de remplir une formule de demande d'emploi ou de se comporter lors d'une entrevue. À mesure que le marché devient plus concurrentiel, la nécessité d'avoir de bonnes habiletés pour la recherche prend une importance fondamentale. Les personnes handicapées à la recherche

d'un emploi doivent être plus conscientes des moyens de présenter leurs compétences de façon à intéresser les employeurs.

En 1986, les responsables du Programme d'emploi pour les personnes handicapées, relevant du ministère du Travail, ont publié **Viser juste : Brochure à l'intention des personnes handicapées à la recherche d'un emploi**. Cet ouvrage traite de nombreuses questions touchant les techniques de recherche d'emploi. Quoiqu'il soit utile, ce manuel de référence, comptant plus de 80 pages, est plutôt prolixe. Le Conseil estime qu'il y a lieu d'en produire une version simplifiée. Nous recommandons ainsi :

21. QUE LES RESPONSABLES DU PROGRAMME D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES PRODUISENT UNE VERSION SIMPLIFIÉE DE L'OUVRAGE VISER JUSTE SOUS FORME DE BROCHURE QUI POURRAIT ÊTRE FACILEMENT DISTRIBUÉE AUX PERSONNES HANDICAPÉES, PARTICULIÈREMENT CELLES QUI SONT ENCORE AUX ÉTUDES.

L'évaluation professionnelle

L'un des éléments clé de l'orientation pré-emploi consiste en une évaluation professionnelle — rationnelle et consciencieuse — par des conseillers compétents possédant des connaissances des diverses formes de déficience. De telles évaluations révèlent souvent des aptitudes innées et des talents dont la personne n'était pas consciente et qui peuvent ouvrir la voie à toute une gamme de possibilités d'emploi.

L'on dit souvent que l'emploi fait la personne, il suffit de trouver le bon. L'évaluation professionnelle devrait identifier les aspirations de l'usager et être orientée vers l'emploi. A l'issue du processus, la personne devrait avoir en main un outil de travail fort utile mettant en évidence ses aptitudes propres. Les résultats de l'évaluation devraient aider l'usager à choisir les programmes d'études et de formation, de même qu'un emploi lui convenant.

Les évaluations professionnelles doivent être conçues de façon à être accessibles à tous les usagers. Par exemple, il faut adapter le processus en fonction des personnes ayant des difficultés d'apprentissage. On doit assurer que des interprètes soient disponibles pour les personnes sourdes et pour celles qui ne savent pas lire ou écrire l'anglais.

Le Conseil a entendu des plaintes de plusieurs personnes handicapées de qui l'on a exigé qu'elles se soumettent à une nouvelle évaluation professionnelle chaque fois qu'elles étaient admises à un nouveau programme d'orientation ou de formation. De telles évaluations répétées ne sont pas nécessaires et constituent un gaspillage de temps. Elles ont également pour effet de créer des listes d'attente et de retarder l'accès aux services professionnels dont les gens ont besoin.

On devrait encourager les personnes handicapées à discuter en détail des résultats de leur évaluation avec leur conseiller. Elles devraient également avoir le droit de faire connaître ces résultats à toute autre agence de leur choix. On augmenterait ainsi les chances qu'une personne puisse trouver un emploi lui convenant, tout en lui permettant d'exercer un plus grand contrôle sur la direction qu'elle devrait prendre dans sa vie. On réduirait aussi le nombre d'évaluations. Nous recommandons ainsi :

22. **QUE LES AGENCES QUI ASSURENT LES SERVICES D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE VOIENT À CE QUE L'ON NE PROCÈDE QU'AUX ÉVALUATIONS NÉCESSAIRES ET QUE L'ON PERMETTE AUX PERSONNES HANDICAPÉES QUI Y PARTICIPENT DE JOUER UN RÔLE ACTIF DANS LE COMPLÈTEMENT ET L'ÉTUDE DES RÉSULTATS. LES PERSONNES QUI ONT COMPLÉTÉ UNE ÉVALUATION DEVRAIENT ÉGALEMENT AVOIR LE DROIT DE FAIRE CONNAÎTRE LES RÉSULTATS À TOUT AUTRE AGENCE DE LEUR CHOIX.**

Les Services de réadaptation professionnelle (SRP)

Les Services de réadaptation professionnelle (SRP) constituent un programme provincial, dont les coûts sont partagés avec le fédéral. Ce programme a pour but de fournir les biens et services permettant aux personnes handicapées de s'engager de façon régulière dans une activité dont elles peuvent retirer des avantages substantiels (ministère des Services sociaux et communautaires, 1980). Les SRP constituent une ressource utile en ce qui ce qui concerne le financement des programmes d'évaluation et d'examen professionnel à l'intention des personnes handicapées. On a toutefois exprimé des préoccupations au sujet du contenu et de la mise en oeuvre de la Loi sur les Services de réadaptation professionnelle de 1980. Plusieurs personnes handicapées sont d'avis que le programme des SRP est truffé de chinoiseries administratives. D'autres s'objectent à ce que l'on laisse entendre qu'il y ait un besoin de «réadaptation», alors, qu'en réalité, plusieurs personnes handicapées plus jeunes n'ont pas encore eu droit à «l'adaptation».

Dans son rapport **Transitions**, publié en 1988, le Comité d'examen de l'aide sociale recommandait d'élargir le rôle du programe des SRP afin qu'ils devienne «un planificateur des chances» [TRADUCTION LIBRE] pour les personnes handicapées. On envisageait dans le rapport que les conseillers des SRP puissent aider les personnes handicapées à en arriver à l'autonomie dans la collectivité, notamment par l'obtention d'un emploi. Le programe des SRP pourrait voir son rôle d'acquéreur de services destinés aux usagers graduellement réduit, tandis que d'autres ministères, comme l'Éducation et les Collèges et Universités, auraient un plus grand rôle à jouer pour assurer des services complets aux personnes handicapées.

Le Conseil est d'accord avec la philosophie du Comité qui cherche à favoriser la vie autonome et la mise en oeuvre de services complets. Toutefois, étant donné que les SRP accusent déjà des retards dans le traitement des cas qui leur sont confiés, il semble prématuré d'élargir leur rôle en y incluant tous les aspects reliés à la vie dans la collectivité.

Le Conseil conclut qu'il faut, avec une concertation appropriée du public, procéder à une restructuration et à une redéfinition du rôle spécifique des SRP dans le but d'améliorer les chances d'emploi des personnes handicapées. Les usagers doivent pouvoir dicter les méthodes à utiliser, de façon à ce que les personnes handicapées puissent orienter les services en fonction de leurs besoins. Le cinquième chapitre, intitulé «Les obstacles à l'emploi et l'adaptation du milieu de travail», traite d'autres changements à apporter aux SRP en vue d'inclure la fourniture d'appareils nécessaires en milieu de travail. Nous recommandons ainsi :

23. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES ENTREPRENNE UNE RÉVISION ET UNE RESTRUCTURATION EN PROFONDEUR DES SERVICES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AFIN D'AMÉLIORER LES CHANCES D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Au cours des consultations qu'il a menées, le Conseil a entendu dire qu'un grand nombre de personnes handicapées n'étaient pas au courant des programmes des SRP pouvant leur être d'un grand secours dans leurs efforts en vue de l'obtention d'un emploi. On a souligné que les personnes qui ont le plus besoin des SRP n'y ont pas accès, alors que les

personnes dont le besoin est moins grand reçoivent ces services. Il semble que la question soit de «savoir comment faire marcher le système».

À l'heure actuelle, un grand nombre de personnes handicapées doivent attendre longtemps avant d'obtenir l'aide des SRP. Dans certaines régions, la période d'attente dépasse les six mois. Dans plusieurs cas, a-t-on dit au Conseil, ces délais ont eu pour effet que des personnes ont raté une occasion d'être admises à des programmes d'études, de formation professionnelle ou de placement en milieu de travail. Une telle situation ne peut que décourager les personnes handicapées qui désirent travailler.

D'ici à ce que l'on procède à une restructuration en profondeur du programme, il faut agir immédiatement pour éliminer les listes d'attentes et pour assurer un accès plus rapide aux services d'évaluation et aux programmes de formation. Nous recommandons ainsi :

24. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES AGISSE IMMÉDIATEMENT AFIN D'ASSURER QUE LES SERVICES D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE ET DE FORMATION SOIENT OFFERTS AU MOMENT OPPORTUN ET DE FAÇON ÉQUITABLE AUX PERSONNES HANDICAPÉES DANS TOUTES LES RÉGIONS DE LA PROVINCE. QUE LE MINISTÈRE INSTAURE AUSSI UNE POLITIQUE POUR ÉLIMINER LES LISTES D'ATTENTES.

Plusieurs personnes handicapées estiment que les conseillers des SRP manquent de formation en orientation professionnelle. Ces derniers, souligne-t-on, sont davantage préoccupés du processus d'évaluation et accordent une moins grande priorité à la réalisation des objectifs d'emploi. Ils ont également tendance à ne pas tenir compte du rôle de l'usager dans le processus de prise de décision.

Le Conseil croit que les conseillers en orientation professionnelle doivent faire preuve de compétence et qu'ils doivent être sensibilisés aux besoins des gens auxquels les services sont destinés. Les qualifications professionnelles ont leur importance, mais il est tout aussi important que les conseillers aient acquis une expérience leur permettant de comprendre les antécédents culturels des usagers. Par exemple, les conseillers oeuvrant dans le Nord de l'Ontario doivent pouvoir comprendre l'expérience de travail et les choix qui s'offrent aux peuples aborigènes. Nous recommandons ainsi :

25. QUE LE MINISTÈRE DE SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES EXIGE QUE SES CONSEILLERS EN RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AIENT DES COMPÉTENCES RECONNUES EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET QUE LE MINISTÈRE ASSURE LEUR FORMATION EN CE QUI A TRAIT AUX DIVERS ASPECTS CULTURELS.

Le soutien post-placement

Les conseillers en orientation pré-emploi peuvent jouer un rôle important de liaison entre le travailleur handicapé et l'employeur, notamment en établissant des contacts avec les employeurs en vue du placement d'une personne. Après l'embauche du travailleur, le conseiller devrait maintenir des rapports sur une base régulière avec le travailleur et l'employeur afin de résoudre les problèmes rapidement et de s'assurer que chacun reste satisfait.

Le suivi post-placement peut constituer un élément clé de la réussite dans le placement des personnes handicapées. On a souligné au Conseil que plusieurs employeurs sont prêts à embaucher des travailleurs handicapés à condition de pouvoir compter sur des services de soutien et d'orientation pour eux-mêmes, comme pour le travailleur, si cela s'avère nécessaire.

Néanmoins, plusieurs employeurs ont affirmé au Conseil que ces services de soutien ne sont pas disponibles lorsqu'ils sont vraiment nécessaires. Certains ont mis en évidence le fait que les conseillers omettent de tenir compte des besoins de l'employeur lors des visites post-placement.

Les agences de placement ont reconnu le bien-fondé des plaintes quant au manque de suivi régulier. Toutefois, on attribue la cause de ce problème à la pénurie de conseillers compétents en emploi. On ne dispose tout simplement pas d'un nombre suffisant de conseillers en emploi pour répondre à la demande des employeurs et des travailleurs handicapés. Les conseillers potentiels, qui pourraient songer à faire carrière dans le domaine de l'orientation en emploi, sont découragés par le salaire insuffisant et par la surchage de travail. Les agences qui subissent des contraintes financières ne peuvent embaucher et former le personnel nécessaire pour répondre à la demande croissante résultant des initiatives en équité d'emploi. Nous recommandons ainsi :

26. **QUE LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAL AUGMENTENT LE FINANCEMENT DES PROGRAMMES D'ORIENTATION EN EMPLOI DESTINÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES ET QUE CES GOUVERNEMENTS IMPOSENT UN PLAFOND SUR LE NOMBRE DE CAS CONFIÉS À UN CONSEILLER.**

La formation des conseillers en emploi

Le rôle des conseillers en emploi soulève aussi des questions quant à leur formation et à leurs compétences. Certains conseillers ont reconnu, en s'adressant au Conseil, qu'ils avaient reçu très peu de formation encadrée et qu'ils apprenaient plutôt sur le tas.

Un petit nombre de collèges communautaires offrent des cours d'orientation en emploi. Mais, il faudrait mettre sur pied des programmes additionnels partout dans la province pour permettre aux conseillers en emploi de répondre plus efficacement aux besoins des personnes handicapées. Nous recommandons ainsi :

27. **QUE LES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES DE L'ONTARIO METTENT SUR PIED DES PROGRAMMES DE FORMATION EN VUE DE MIEUX PRÉPARER LES CONSEILLERS EN EMPLOI. CES COURS DEVRAIENT INSISTER PARTICULIÈREMENT SUR LES QUESTIONS QUI TOUCHENT LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ET COMPRENDRE UN ENSEIGNEMENT PAR DES PERSONNES HANDICAPÉES À L'INTENTION DES CONSEILLERS.**

Les personnes handicapées ne forment en aucune façon un groupe homogène. Il existe toute une gamme de déficiences et de techniques d'adaptation pour les surmonter. Chaque personne a ses besoins et ses préoccupations propres. Les conseillers doivent donc être formés à reconnaître ces différences. De plus, chaque conseiller doit bien s'y connaître en ressources communautaires afin d'orienter les personnes vers les services les plus appropriés et les plus utiles. Dans ce domaine, l'embauche de personnes handicapées comme conseillers peut s'avérer très utile. Leur expérience de première main leur donne une plus grande crédibilité aux yeux des usagers, comme des employeurs potentiels.

Les niveaux de services d'orientation en emploi

Les questions touchant la formation des conseillers en emploi réflètent une préoccupation générale au sujet de la qualité et de la disponibilité de la formation pré-emploi et des services d'orientation en emploi dans la province. Quoique certaines régions soient bien desservies, d'autres connaissent une pénurie importante de services. Dans certaines régions, aucun service d'orientation en emploi n'est en place.

Le niveau inégal de services a pour effet de désavantager un très grand nombre de personnes handicapées qui cherchent en emploi, particulièrement les aborigènes et les personnes issues de certaines collectivités ethniques et culturelles. Comme nous l'avons souligné plutôt, les personnes handicapées ont beaucoup moins de chances de trouver un emploi convenable si elles sont mal préparées à répondre aux exigences du marché du travail.

En vue d'améliorer la qualité des services, les gouvernements et les agences devraient établir des critères de base pour les programmes d'orientation en emploi partout dans la province. Ces critères devraient être expliqués clairement aux usagers handicapés, aux employeurs et au grand public. Ils devraient aussi comprendre des dispositions permettant aux bailleurs de fonds des agences d'évaluer les services.

La mise en oeuvre de critères de base permettrait aux usagers d'acquérir une plus grande confiance en la qualité des services de placement et d'orientation. On pourrait identifier les services qui ne répondent pas aux attendes et les améliorer. On pourrait aussi voir à apporter des améliorations dans les régions où l'on aurait identifié une pénurie de services. Nous recommandons ainsi :

28. QUE L'ON EXIGE DES AGENCES QUI ASSURENT LES SERVICES D'ORIENTATION EN EMPLOI QU'ELLES DÉFINISSENT ET ÉTABLISSENT DES CRITÈRES POUR LES SERVICES ET DES MÉCANISMES D'ÉVALUATION AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DES SERVICES D'ORIENTATION EN EMPLOI PARTOUT DANS LA PROVINCE.

Nous recommandons aussi :

29. **QUE LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAL AUGMENTENT LE FINANCEMENT DES AGENCES QUI ASSURENT DES SERVICES DE QUALITÉ DANS LE DOMAINE DE L'ORIENTATION EN EMPLOI DE FAÇON À CE QUE DES SERVICES RÉPONDANT AUX DIFFÉRENTS BESOINS DES PERSONNES SOIENT OFFERTS DANS TOUTES LES RÉGIONS DE LA PROVINCE.**

LE PLACEMENT ET LE RECRUTEMENT

S'il est vrai que des personnes handicapées compétentes ne trouvent pas d'emploi, il est vrai aussi que les annonces de certains postes vacants n'attirent pas de postulants handicapés, ont affirmé des employeurs lors de rencontres avec le Conseil. En cherchant une solution à ce problème, le Conseil en est venu à considérer plusieurs questions, notamment les méthodes de recherche d'emploi, les agences de placement, la disponibilité et la qualité des services de placement en emploi, les services de placement centralisés et les méthodes de recrutement utilisées par les agences et les employeurs.

La recherche d'un emploi

Des personnes handicapées ayant un emploi ont dit au Conseil que, pour trouver du travail, elles avaient dû faire preuve de persistance, manifester une volonté d'explorer toutes les possibilités et utiliser des techniques de base dans leur recherche d'un emploi. Ces techniques s'appliquent à tout le monde, et non pas seulement aux personnes handicapées. Il s'agit d'avoir en main un curriculum vitae soigneusement préparé, de savoir prendre l'initiative pour établir des contacts avec des employeurs possibles et d'assurer un suivi après la présentation de chaque demande d'emploi.

Toutefois, plusieurs personnes ont également recours aux services d'une agence de placement. Les Centres d'emploi du Canada, comme les agences de placement privées, offrent des services d'aide au placement et d'orientation en emploi.

L'utilisation, soit d'une agence spécialisée dans le placement des personnes handicapées, soit d'une agence «conventionnelle» desservant le public en général, est une décision basée sur la philosophie particulière de la personne handicapée. Certaines personnes préfèrent avoir recours aux services d'une agence de placement spécialisée qui puisse répondre à leurs besoins particuliers dans le domaine de l'emploi.

Les arguments présentés au Conseil étaient partagés, les uns favorisant le recours à des agences spécialisées et les autres, l'utilisation des agences conventionnelles. Le Conseil favorise la plus grande intégration sociale possible des personnes handicapées. Mais, comme l'a souligné le juge Abella, le fait de traiter les gens de façon égale ne veut pas

toujours dire que l'on doive toujours les traiter tous de la même manière. Le Conseil estime que les deux formes de services peuvent être utiles pour augmenter l'embauche des personnes handicapées. Le choix d'une agence devrait être laissé à la discrétion du particulier.

L'accessibilité des agences de placement

Les personnes handicapées n'ont pas toujours accès aux agences de placement, y compris les Centres d'emploi du Canada. Selon les fonctionaires des CEC, au moins 25 % des bureaux des CEC sont inaccessibles.

Les inquiétudes au sujet de l'accessibilité prennent de l'ampleur à mesure que les Centres d'emploi du Canada procèdent à l'automatisation de la recherche d'emploi. En vertu de cette nouvelle approche basée sur l'effort personnel, la personne à la recherche d'un emploi peut obtenir des renseignements sur les emplois et les services disponibles en utilisant un ordinateur installé au Centre d'emploi. Ce nouveau système automatisé, assurant un accès immédiat aux données, a été essayé dans plusieurs localités de l'Ontario et il semble qu'il sera celui qu'on favorisera à l'avenir. Malheureusement, aucune disposition n'a été prise pour s'assurer que les personnes handicapées puissent avoir accès aux ordinateurs. Nous recommandons ainsi :

30. QUE LES FONCTIONNAIRES DES CENTRES D'EMPLOI DU CANADA PRENNENT DES MESURES POUR RENDRE LES BUREAUX ET LES SERVICES DES CEC ACCESSIBLES AUX PERSONNES HANDICAPÉES.

L'incapacité des agences de placement d'assurer l'accessibilité pour les personnes handicapées à la recherche d'un emploi constitue un obstacle évident à l'emploi. Le Conseil est d'avis que cette situation contrevient aux droits de la personne garantis dans la Charte canadienne des droits et libertés et dans le Code des droits de la personne de l'Ontario. Nous recommandons ainsi :

31. QUE TOUTES LES AGENCES DE PLACEMENT RENDENT LEURS INSTALLATIONS ET LEURS SERVICES ACCESSIBLES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES.

Les conseillers des CEC n'ont pas tous de l'expérience dans le placement et l'orientation des personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Il arrive donc que les CEC envoient des gens à des agences communautaires spécialisées, parfois sans que la personne ait eu une entrevue préalable avec un conseiller d'un CEC. Le Conseil est d'avis qu'une telle façon de procéder ne convient pas. Comme nous l'avons souligné plus tôt, les personnes handicapées devraient pouvoir décider elles-mêmes si elles veulent avoir recours aux services conventionnels des CEC ou à ceux d'une agence spécialisée.

Même si tous les conseillers des CEC n'ont peut-être pas de compétences en ce qui touche la déficience, il devrait y avoir au moins une personne désignée comme spécialiste pour conseiller et aider, à la fois les personnes handicapées à la recherche d'un emploi, et les autres conseillers. Ce spécialiste devrait également assurer la liaison avec les agences dans la collectivité et voir à les tenir au courant des activités et des politiques des CEC. Le Conseil veut également encourager les CEC à embaucher des personnes handicapées compétentes pour des postes de conseillers en emploi. Nous recommandons ainsi :

32. QUE LES ADMINISTRATEURS DES CENTRES D'EMPLOI DU CANADA VOIENT À CE QUE LE PERSONNEL DE CHAQUE CENTRE COMPTE AU MOINS UN SPÉCIALISTE DES QUESTIONS TOUCHANT L'INCAPACITÉ.

La qualité des services

Plusieurs représentants d'agences communautaires auxquelles les CEC envoient des personnes handicapées, ont affirmé au Conseil qu'ils avaient l'impression que le gouvernement ne faisait que leur déléguer le travail d'orientation le plus difficile. Les agences ne reçoivent pas les fonds nécessaires pour faire le travail et sont donc confrontées à de graves problèmes résultant du sous-financement. Les conseillers dans ces agences sont également sous-payés, comparativement aux conseillers des CEC. Ils ne reçoivent pas non plus une formation aussi poussée. Il en résulte un taux élevé de roulement du personnel.

Pour être efficaces, les agences communautaires spécialisées doivent recevoir un financement et un soutien adéquat du gouvernement fédéral, comme du gouvernement provincial, afin qu'elles puissent embaucher et assurer la formation professionnelle de conseillers compétents qu'elles pourront ensuite garder à leur emploi. Toutefois, le

Conseil suggère d'exiger des agences qu'elles élaborent des projets stratégiques en vue d'assurer la meilleure utilisation possible des fonds dont elles disposent. Nous recommandons ainsi :

33. QUE LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAL AUGMENTENT LE FINANCEMENT AUX AGENCES COMMUNAUTAIRES QUI OFFRENT DES SERVICES DE PLACEMENT EN EMPLOI DESTINÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES.

L'égalité des services

Il faut également agir pour s'assurer que les services offerts aux usagers par les agences de placement communautaires soient équivalents à ceux des Centres d'emploi du Canada. Ces agences sont parfois considérées comme des services complémentaires à ceux des CEC. Néanmoins, leurs rapports avec les CEC ne sont pas définis et s'établissent souvent sur des bases plutôt arbitraires et concurrentielles. Par exemple, les agences n'ont aucune garantie que les CEC leur fourniront les renseignements nécessaires au sujet des emplois disponibles dans leur propre collectivité. L'étendue des renseignements dont disposent les agences au sujet des emplois inscrits aux CEC dépend aussi des rapports personnels entre les responsables des agences et les conseillers des CEC.

Rien ne garantit que les services d'évaluation auxquels une agence peut avoir recours seront de qualité égale à ceux offerts par les CEC. Dans plusieurs cas, on utilise des évaluations différentes, qui sont ensuite interprétées différemment et qui donnent des résultats différents. Les CEC devraient s'attaquer à ce problème très sérieux. Le Conseil estime qu'une solution pourrait être la mise sur pied d'un projet coopératif de formation du personnel qui permettrait aux conseillers des CEC de compléter des stages dans les agences communautaires, tandis que des employés des agences communautaires les remplaceraient dans les CEC. Nous recommandons ainsi :

34. QUE LES FONCTIONNAIRES DES CENTRES D'EMPLOI DU CANADA VOIENT À CE QUE LES SERVICES D'ORIENTATION EN EMPLOI QUI SONT OFFERTS PAR LES AGENCES COMMUNAUTAIRES ET QUI SONT DESTINÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES SOIENT DE QUALITÉ ÉGALE AUX SERVICES OFFERTS PAR LES CEC.

En plus des différences entre le niveau de qualité des services offerts par les CEC et ceux des agences communautaires coopératrices, on constate aussi qu'il y a inégalité quant à la disponibilité des services de placement spécialisés destinés aux personnes handicapées dans les diverses localités de la province. Certaines régions sont bien desservies, d'autres n'ont aucun service.

On estime que la région du Toronto métropolitain compte quelque 200 agences assurant des services de placement pour les personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Le Conseil sait aussi que des agences telles que *PATH Employment Services* à Hamilton et *LEADS Employment Services* à London offrent toute une gamme de services de placement pour les travailleurs handicapés.

En comparaison, certaines régions de la province n'ont aucun service de placement spécialisé. Certaines agences offrant d'autres services pour les personnes handicapées font tout en leur possible pour aider ces gens dans leur recherche d'un emploi. Mais elles ne sont pas en mesure d'offrir une aide spécialisée en placement.

Avec l'entrée en vigueur des programmes d'équité d'emploi, les agences communautaires dans toutes les régions de la province devront répondre à une demande accrue pour des services de placement, venant des employeurs comme des personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Nous recommandons ainsi :

35. QUE LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL ET PROVINCIAL AUGMENTENT LE FINANCEMENT POUR LES AGENCES QUI DESSERVENT LES PERSONNES HANDICAPÉES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI, AFIN D'ASSURER UNE DISPONIBILITÉ ÉGALE DES SERVICES DE PLACEMENT ET D'ORIENTATION EN EMPLOI DANS TOUTES LES RÉGIONS DE LA PROVINCE.

Nous recommandons aussi :

36. QUE LES AGENCES COMMUNAUTAIRES PROVINCIALES VOIENT À CE QUE LEURS BUREAUX RÉGIONAUX AIENT ASSEZ DE RESSOURCES POUR OFFRIR DES SERVICES DE QUALITÉ EN PLACEMENT ET EN ORIENTATION À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Les services de placement centralisés

On pourrait espérer une meilleure liaison entre les employeurs et les personnes handicapées compétentes qui sont prêtes au travail et qui sont à la recherche d'un emploi. L'une des solutions proposées est la mise sur pied de services de placement centralisés.

Le Conseil sait que plusieurs projets ont été mis sur pied pour étudier la rentabilité d'un tel service. Par exemple, le ministère des Services sociaux et communautaires a mis sur pied un service centralisé de renseignements sur les emplois pour les personnes handicapées à Ottawa.

Dans la région du Toronto métropolitain un projet-pilote intitulé «*Access Connections*» a été mis sur pied récemment. Il comprend des services de placement et de renseignements. Avec l'appui financier d'Emploi et Immigration Canada et de la Municipalité régionale de Toronto, le réseau «*Employment Connection*» permet aux agences déjà en place de collaborer en vue d'atteindre leur objectif commun pour l'embauche des personnes handicapées.

Le Conseil croit que ces projets sont un moyen positif d'assurer la liaison entre les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi. Ces services réussiront dans la mesure où on les fera connaître dans la collectivité et qu'ils seront utilisés par les employeurs, comme par les personnes handicapées.

Les méthodes de recrutement

Plusieurs méthodes de recrutement ne rejoignent pas les personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Par exemples, les postes annoncés dans les média écrits ne rejoignent pas les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle. Dans certaines entreprises, des règlements sont en vigueur qui limitent la période de temps permise pour compléter un formulaire de demande d'emploi ou qui empêchent la modification des tests écrits. Ces règlements ont pour effet de décourager une personne ayant des difficultés d'apprentissage de postuler un emploi. De même, les personnes sourdes qui ne peuvent obtenir les services d'un interprète lors d'une entrevue pour un emploi n'ont pas vraiment la chance de démontrer leurs aptitudes.

Le Conseil est d'avis que les employeurs doivent examiner leurs méthodes de recrutement pour identifier et éliminer les obstacles possibles pour les personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Diverses agences gouvernementales, comme le Programme d'emploi pour les personnes handicapées du ministère du Travail, offre une aide technique dans ce domaine. On peut également avoir recours aux personnes handicapées et aux agences qui leur offrent des services spécialisés de placement. Nous recommandons :

37. QUE LES EMPLOYEURS EXAMINENT LEURS MÉHODES DE RECRUTEMENT POUR IDENTIFIER ET ÉLIMINER LES OBSTACLES QUI NUISENT AU RECRUTEMENT DE POSTULANTS PARMI LES PERSONNES HANDICAPÉES.

En plus d'éliminer les obstacles inhérents aux méthodes de recrutement, les employeurs devraient élargir leur recherche dans le cadre du recrutement afin de renseigner les personnes handicapées sur les postes vacants et d'encourager ces personnes à postuler les emplois. Les agences et les organismes qui desservent les personnes handicapées peuvent faire circuler l'information par l'entremise de réseaux informatisés et de bulletins. À l'instar des services centralisés de placement et des banques d'emplois, ces agences et organismes peuvent aussi aider les employeurs à identifier des postulants compétents. Un autre excellent moyen de trouver des postulants handicapés compétents est de communiquer directement avec les bureaux de services spéciaux des collèges communautaires et des universités de l'Ontario. L'utilisation des foires aux emplois est une autre moyen de recruter des travailleurs handicapés. De tels événements, organisés par une ou plusieurs agences de placement, réussissent à mettre en contact des employeurs et des personnes à la recherche d'un emploi.

Le Conseil sait que certaines agences de placement privées offrent des services spécialisés aux employeurs qui recherchent des travailleurs compétents issus des groupes cibles pour les programmes d'équité d'emploi. Ces agences peuvent également assurer d'autres services, tels que l'examen des curriculum vitae, les entrevues des postulants et la vérification des références. Nous recommandons :

38. QUE LES EMPLOYEURS QUI SONT INTÉRESSÉS À CE QUE DES PERSONNES HANDICAPÉES COMPÉTENTES POSTULENT DES EMPLOIS COMMUNIQUENT AVEC LES ORGANISMES ET LES AGENCES QUI DESSERVENT LES PERSONNES HANDICAPÉES POUR LES INFORMER DE CE FAIT.

La présentation et le libellé des offres d'emplois dans les médias écrits peut aussi avoir un effet sur le taux de réponse parmi les personnes handicapées. Certains employeurs ont constaté que le fait d'inclure le symbole international d'accessibilité est une excellente façon d'attirer l'attention des personnes handicapées. Même si le symbole international peut être considéré comme étant réservé aux personnes qui utilisent un fauteuil roulant, il peut aussi être un moyen de faire savoir aux personnes handicapées que le poste annoncé leur est accessible. Le Conseil sait également que certaines entreprises ont obtenu du succès en placant des annonces dans des périodiques s'adressant spécifiquement à des lecteurs handicapés.

Une agence gouvernementale des États-Unis a effectué un sondage auprès de 120 000 entreprises de petite et moyenne taille dans le but de déterminer leurs besoins en emploi. On cherchait également à savoir si les entreprises désiraient en connaître davantage sur les raisons qui justifiaient l'embauche de travailleurs atteints de déficiences mentales. Plus de 1 200 entreprises ont demandé des renseignements supplémentaires et ces réponses ont été envoyées aux conseils sur les déficiences mentales des divers états américains (*National Council on the Handicapped*, 1986 : B-37).

Cette idée brille par sa simplicité et, pourtant, elle est rarement mise en action. On pourrait modifier le modèle de façon à y inclure les travailleurs atteints d'autres handicaps. Le Conseil est d'avis que des idées aussi innovatrices devraient recevoir un appui financier du gouvernement et être mises à l'essai comme projets-pilotes. Si l'expérience initiale démontre que de tels projets peuvent avoir du succès, on devrait les étendre à toutes les régions de la province. Nous recommandons :

39. QUE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL CONTRIBUE FINANCIÈREMENT À LA MISE SUR PIED DE PROJETS-PILOTES INNOVATEURS DANS DIVERSES LOCALITÉS DE L'ONTARIO, DANS LE BUT DE FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE PLACEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

Enfin, le Conseil a également appris que plusieurs entreprises comblent leurs postes vacants en s'en référant à des curriculum vitae envoyés sans sollicitation préalable et aux demandes d'emplois antérieures versées aux dossiers. Ce «recrutement passif» est le plus souvent utilisé pour combler des postes d'entrée, tandis que les postes supérieurs sont comblés de façon interne ou par des annonces externes.

Le problème inhérent au recrutement passif a trait au fait que de nombreuses personnes handicapées sont découragées de présenter des demandes d'emploi sans sollicitation préalable parce que cette méthode n'a pas donné de résultats dans le passé. Ces personnes ne sont donc pas comprises dans le groupe de postulants compétents. Étant donné que la plupart des gens arrivent sur le marché du travail par des postes d'entrée, le Conseil encourage les personnes handicapées à présenter leur curriculum vitae aux employeurs potentiels, même si ceux-ci ne les ont pas sollicités préalablement. Tôt ou tard, de telles demandes pourraient mener à une entrevue et à un emploi.

LES OBSTACLES À L'EMPLOI ET L'ADAPTATION DU MILIEU DE TRAVAIL

Comme l'ont constaté le juge Abella, Statistique Canada et plusieurs employeurs, trop peu de personnes handicapées sont compétentes pour les emplois disponibles sur le marché actuel du travail. Par ailleurs, un grand nombre de travailleurs handicapés compétents, ayant acquis la préparation et la formation nécessaires, ne peuvent obtenir d'emplois convenables. Ils font face à d'autres obstacles causés par l'attitude, l'inaccessibilité des installations, le manque de transport et de soutien à la vie autonome, les conditions de travail et les dispositions des conventions collectives. Tous ces obstacles doivent être enlevés si l'on veut améliorer les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées.

L'impact du Code des droits de la personne de l'Ontario

Les amendements à l'article 16 du Code des droits de la personne de l'Ontario, qui sont entrés en vigueur en 1988, exigent que l'on tienne compte des besoins de la personne handicapée à moins que la personne à qui il incombe de tenir compte de ces besoins ne puisse le faire sans subir elle-même un préjudice. Cet article s'applique aux personnes qui fournissent des services ou des biens, des installations et du logement, de même qu'aux employeurs, aux syndicats, aux associations professionnelles, aux corps de métiers et aux professions qui s'auto-gouvernent.

La Commission des droits de la personne de l'Ontario souligne qu'"on doit tenir compte des besoins des personnes handicapées et leur fournir l'accès aux installations, que ce soit au travail, au cinéma, dans les magasins, dans les édifices publics, dans le cadre d'activités syndicales...à moins que cela ne cause un préjudice injustifié à la personne à qui il incombe de tenir compte de ces besoins" (Commission des droits de la personne de l'Ontario, 1989b).

Au travail, "l'employeur doit tenir compte des besoins de toute personne handicapée afin de lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités essentielle dans l'exercice de ses fonctions" (Commission des droits de la personne de l'Ontario, 1989a). L'employeur a la charge de prouver qu'il subit un préjudice injustifié si on le force à tenir compte des besoins d'un travailleur handicapé.

On n'a pas encore exprimé clairement ce que constituent une obligation de tenir compte des besoins et un préjudice injustifié, et ce, même si la Commission a publié ses **Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées** en septembre 1989. Les directives représentent l'interprétation de la Commission en ce qui concerne les notions d'adaptation et de préjudice injustifié que l'on retrouve dans le Code. Toutefois, les directives n'ont pas force de loi. Comme le Code lui-même, elles sont sujettes à interprétation par les commissions d'enquête et les tribunaux et elles doivent être examinées en fonction de ces décisions.

Néanmoins, il subsiste peu de doute sur le fait que l'article 4 du Code, doublé de l'article 16, assurent une forte protection contre la discrimination dans l'embauche pour les personnes handicapées. Il importe que nos constatations sur les obstacles en milieu de travail soient étudiées à la lumière de ces deux articles du Code des droits de la personne de l'Ontario.

L'accès aux lieux physiques du travail

L'un des obstacles les plus évidents pour les personnes handicapées a trait à l'inaccessibilité des lieux physiques du travail. Pour trouver un travail, la plupart des personnes à la recherche d'un emploi doivent aller frapper aux portes des entreprises. Toutefois, les personnes handicapées ont peu de chances si la porte leur est inaccessible (Rioux, 1985 : 625). Le Conseil a été mis au courant de situations où un postulant compétent s'était vu accorder une entrevue pour découvrir par la suite qu'il n'avait aucun moyen d'accès au lieu de l'entrevue. Dans d'autres cas, des gens ont accepté des offres d'emploi, avant d'apprendre qu'ils ne pouvaient avoir accès au lieu de travail.

L'accessibilité ne se limite pas à des rampes d'accès pour les fauteuils roulants. Il faudra peut-être que les employeurs voient à agrandir les entrées, à réaménager les postes de travail, à apposer des étiquettes en braille et à ajouter des amplificateurs et des dispositifs à boutons-poussoir aux téléphones. Pour faciliter le travail et les déplacements dans l'édifice, on peut installer des rampes d'accès et des garde-fous et ajouter des éléments visuels contrastants.

On a exprimé plusieurs inquiétudes au Conseil au sujet des coûts occasionnés par de telles rénovations. Les directeurs de services qui doivent composer avec des contraintes budgétaires importantes sont peu enclins à allouer des fonds peu abondants pour améliorer l'accès aux postes de travail. Cela est d'autant plus vrai que les bénéfices de l'investissement ne sont pas immédiatement apparents.

Une solution serait de relever les directeurs de services de cette responsabilité financière. Par exemple, le gouvernement de l'Ontario a créé un fonds central d'équité d'emploi. Une partie de cet argent servira à soutenir l'adaptation pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés dans tous les secteurs de la Fonction publique de l'Ontario. Si les sociétés créaient un fonds pour l'adaptation, non lié aux budgets de fonctionnement des secteurs, elles encourageraient les gestionnaires à procéder aux améliorations nécessaires et augmenteraient ainsi les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. Nous recommandons ainsi :

40. QUE LES EMPLOYEURS CRÉENT DES FONDS CORPORATIFS POUR L'ADAPTATION AFIN QUE LES DIRECTEURS DE SERVICES N'AIENT PLUS SEULS LA RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES ADAPTATIONS DU MILIEU DE TRAVAIL.

Lors de nos audiences, les employeurs ont demandé à de nombreuses reprises que le gouvernement les aide à assumer les coûts des travaux en vue d'améliorer l'accessibilité des lieux de travail. Ils estimaient que le coût constituait un fardeau trop lourd, notamment pour les propriétaires de petites entreprises. On a proposé des subventions monétaires, des dégrèvements fiscaux et des prêts sans intérêt.

Il existe des programmes gouvernementaux pour aider à couvrir au moins une partie des coûts. On peut citer en exemple les Services de réadaptation professionnels de l'Ontario et le programme de planification de l'emploi du gouvernement fédéral. Toutefois, l'aide est limitée puisque la personne handicapée doit être un usager de l'un de ces programmes pour être admissible au financement.

Certains ont soulevé l'argument que les employeurs ne devraient pas recevoir de compensation du gouvernement tout simplement parce qu'ils ont rencontré les exigences des lois sur les droits de la personne. On a rappelé que c'est l'employeur qui retire des avantages découlant de la productivité des employés handicapés et que c'est donc à lui

que revient la responsabilité de l'investissement. On a également souligné que plusieurs compagnies procèdent de façon routinière à l'adaptation et la modification des lieux de travail dans un but de plus grande efficacité. Mais lorsqu'il s'agit d'assurer l'accès au travail pour une personne handicapée, les employeurs résistent parce qu'ils croient que cela coûte trop cher.

Le Conseil reconnaît que le Code impose une obligation aux employeurs de procéder à l'adaptation pour répondre aux besoins. Toutefois, il semble qu'il faut un certain temps à la Commission des droits de la personne de l'Ontario pour enquêter sur chaque plainte et pour apporter les correctifs nécessaires.

De plus, certains spécialistes en droit estiment qu'une notion d'interprétation «raisonnable» est contenue dans les directives définissant l'obligation de répondre aux besoins. Il n'est peut-être pas raisonnable de s'attendre à ce que les employeurs assument la totalité des coûts reliés à des projets importants d'adaptation du milieu de travail.

L'aide gouvernementale devrait être considérée comme un investissement à court terme pouvant rapporter des bénéfices à long terme. En permettant aux personnes handicapées de travailler, on réduira éventuellement les demandes pour des programmes gouvernementaux de suppléments du revenu.

L'aide gouvernementale peut se baser sur plusieurs approches différentes. On pourrait envisager des subventions de contrepartie, telles que celles qui sont déjà offertes au secteur à but non lucratif par l'entremise du Fonds d'accès de l'Office pour les personnes handicapées et de l'Office des personnes âgées. Un autre choix serait d'offrir des dégrèvements fiscaux aux entreprises, ce qui leur permettrait de déduire une partie des coûts de rénovation. Nous recommandons :

41. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO FOURNISSE UNE AIDE FINANCIÈRE AUX EMPLOYEURS POUR COUVRIR UNE PARTIE DES COÛTS DES PROJETS AYANT POUR BUT D'ÉLIMINER LES OBSTACLES DE NATURE ARCHITECTURALE EN MILIEU DE TRAVAIL.

La nécessité d'améliorer l'accès aux transports

En 1987, le Conseil a publié, en collaboration avec le Conseil consultatif de l'Ontario sur l'âge d'or, un rapport intitulé **La vie c'est la liberté de mouvement : Un rapport sur le transport en Ontario**. Ce rapport demandait que, d'ici l'an 2010, le système des transports publics de l'Ontario soit adapté de façon à ce que toutes les personnes handicapées et toutes les personnes âgées puissent y avoir accès. Il contenait des recommandations spécifiques sur les moyens d'atteindre cet objectif.

Le Conseil exprime ses regrets du fait que le gouvernement de l'Ontario n'ait pas encore donné son engagement à réaliser l'objectif de l'accessibilité complète. Toutefois, le gouvernement provincial a lancé une série d'initiatives pour améliorer les services de transport, dont un soutien accru à la création de services spéciaux de transport en commun. En 1979, on comptait 21 municipalités qui recevaient des subventions provinciales pour des services spéciaux de transport. En 1987, lors de la publication du rapport **La vie, c'est la liberté de mouvement**, on en comptait 55. En 1989, le nombre de municipalités recevant des subventions était passé à 80. Les heures de service ont été allongées, quoique dans certaines localités, cela ne réponde pas encore entièrement aux besoins.

En dépit de ces progrès, les personnes handicapées subissent encore de graves problèmes lorsqu'elles utilisent les services spéciaux de transport en commun pour chercher un emploi ou pour aller au travail. Dans plusieurs cas, il faut réserver jusqu'à une semaine à l'avance. Pour la personne à la recherche d'un emploi, cela peut s'avérer peu pratique, puisque les dates et les heures des entrevues sont souvent établies dans des délais assez courts. Les employeurs perdent confiance s'ils doivent annuler ou fixer un autre rendez-vous pour une entrevue, en raison de problèmes de transport. Une telle situation soulève en effet la possibilité d'absences du travail pour les mêmes raisons.

Plusieurs municipalités offrent un service par abonnement pour les personnes qui ont déja un emploi et qui utilisent les services spéciaux de transport en commun. Le travailleur peut ainsi compter sur un service lui permettant de se rendre au travail et d'en revenir, mais un tel arrangement ne lui laisse aucune flexibilité. L'usager des services spéciaux de transport en commun ne peut faire d'arrangements de dernière minute pour se rendre à

des réunions hors du bureau, pour travailler des heures supplémentaires ou pour participer à des activités sociales avec ses collègues après les heures de travail.

De plus, les services spéciaux de transport en commun ne fonctionnent pas sur une base régionale et ne franchissent pas les frontières entre les régions, ce qui impose une limite supplémentaire. Cette situation a pour conséquence pratique d'empêcher les personnes handicapées de chercher du travail ailleurs que dans des endroits proches de celui où elles vivent.

Le Conseil réitère son appel déjà lancé dans le rapport **La vie, c'est la liberté de mouvement** pour que le gouvernement s'engage, d'ici à l'an 2010, à créer des services de transport complets pouvant répondre aux besoins de tous les résidants de l'Ontario. Toutefois, il faut mettre en oeuvre des solutions à court terme pour permettre aux personnes handicapées d'exercer leur droit à l'emploi. Nous recommandons ainsi :

42. **QU'EN L'ABSENCE D'UNE POLITIQUE VISANT À ASSURER LA PLEINE ACCESSIBILITÉ DES SERVICES CONVENTIONNELS DE TRANSPORT, LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS DE L'ONTARIO ET LES MUNICIPALITÉS DES QUATRE COINS DE LA PROVINCE AUGMENTENT LEUR SOUTIEN FINANCIER AUX SERVICES SPÉCIAUX DE TRANSPORT EN COMMUN POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI, CONFORMÉMENT AUX EXIGENCES DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE.**

Nous avons déjà souligné dans **La vie, c'est la liberté de mouvement** l'urgence de mettre sur pied un service régional et des services de transport inter-municipaux pour desservir les personnes vivant dans les secteurs éloignés. Nous recommandons ainsi :

43. **QUE LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS DE L'ONTARIO DONNE LA PRIORITÉ À LA MISE SUR PIED D'UN SERVICE DE TRANSPORT RÉGIONAL ACCESSIBLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES LEUR PERMETTANT DE FRANCHIR LES FRONTIÈRES MUNICIPALES ET DE VOYAGER D'UNE AGGLOMÉRATION URBAINE À UNE AUTRE.**

Les employeurs eux-mêmes ont intérêt à ce que leurs employés puissent bénéficier de services de transport. Le Conseil sait que certaines entreprises, situées dans des secteurs mal desservies par les transports publics, offrent des services de navette à leurs employés. D'autres firmes devraient envisager une telle approche. Si le service s'avère trop onéreux

pour une seule entreprise, celle-ci pourrait chercher des partenaires parmi d'autres entreprises voisines et l'on pourrait demander aux usagers de payer un tarif. Nous recommandons ainsi :

44. QUE LES ENTREPRISES SITUÉES DANS DES SECTEURS ÉLOIGNÉS ENVISAGENT LA POSSIBILITÉ DE METTRE SUR PIED DES SERVICES DE NAVETTE POUR LEURS EMPLOYÉS, EN S'ASSURANT QUE LES PERSONNES HANDICAPÉES HANDICAPÉES PUISSENT Y AVOIR ACCÈS TOUT COMME LES AUTRES EMPLOYÉS.

Le soutien à la vie autonome en milieu de travail

Comme l'a souligné le Conseil dans son rapport **Le temps est venu d'être autonome**, publié en 1988, certaines personnes handicapées ont besoin d'une aide particulière pendant les heures de travail pour répondre à leurs besoins personnels de nature non médicale. Les services de soutien à la vie autonome ou d'aide auxiliaire sont essentiels pour que ces personnes puissent réussir dans leur emploi.

On a souligné que les services de soins personnels devraient faire partie de l'obligation d'un employeur de répondre aux besoins des travailleurs handicapés. Certains employeurs en ont d'ailleurs assumé les coûts. Par exemple, le gouvernement fédéral a annoncé en septembre 1989 de nouvelles mesures pour assurer le soutien à la vie autonome pour ses employés handicapés. En vertu de la nouvelle politique, le gouvernement fédéral "assumera le coût des services auxiliaires assurés en vertu d'un marché de services conclu par le ministère ou l'organisme et le dispensateur des soins" (Conseil du Trésor du Canada, 1989).

Le Conseil est particulièrement heureux de souligner que le gouvernement de l'Ontario utilisera une partie du fonds d'équité d'emploi pour lancer un projet-pilote ayant pour but d'assurer des services de soutien à la vie autonome dans les bureaux du gouvernement provincial. Les programmes lancés par le fédéral et par l'Ontario appuieront des services spécialisés comprenant ceux fournis par des lecteurs et des interprètes.

Toutefois, on a aussi exprimé l'opinion que les employeurs, notamment les petites entreprises, ne devraient pas avoir la responsabilité d'assurer de tels services. On a souligné au Conseil que certains employeurs pourrait estimer que les coûts en sont

inabordables et ainsi décider de ne pas embaucher un travailleur handicapé. Certains usagers handicapés ont également affirmé qu'ils n'étaient pas à l'aise avec l'idée que leurs employeurs assument la responsabilité de répondre à leurs besoins de soins personnels, puisque la plupart des employeurs n'ont pas de connaissances sur la nature de l'aide nécessaire.

Parmi les autres choix, on pourrait envisager d'accroître le financement du gouvernement pour les agences qui assurent des services de soutien à la vie autonome. À l'heure actuelle, l'aide financière du gouvernement n'est versée aux agences que pour des services fournis aux personnes handicapées à domicile, mais non en milieu de travail. La plupart des agences sont plus que prêtes à offrir des services en milieu de travail mais elles n'ont pas l'argent nécessaire pour le faire.

On a émis l'idée que les auxiliaires des agences pourraient visiter des lieux de travail à des heures précises et régulières à chaque jour de façon à rejoindre plusieurs travailleurs handicapés dans plusieurs endroits. La solution n'est pas si simple puisqu'il n'est pas possible de prévoir quels seront les besoins personnels à telle ou telle heure précise.

Une autre possibilité serait de verser des subventions directes au travailleur handicapé, ce qui permettrait à cette personne d'acquérir les services d'aide dont elle aurait besoin au travail. Grâce à cette méthode, le travailleur n'aurait pas à compter sur la bonne volonté de ses collègues de travail.

Le Conseil est d'avis que ces trois moyens, qui remettent l'obligation principale d'assurer les soins personnels entre les mains, soit de l'employeur, soit de l'agence, soit du travailleur handicapé, comportent chacun des points positifs et qu'ils devraient tous trois être étudiés. Le choix d'un modèle en particulier devrait s'établir en fonction de la nature du travail et des besoins du travailleur handicapé.

Dans **Le temps est venu d'être autonome**, le Conseil a émis plusieurs recommandations en vue d'améliorer l'accès à des services de soutien à la vie autonome en milieu de travail. Le Conseil réitère son appui à ces recommandations et recommande maintenant de façon spécifique :

45. QUE L'ON VOIT À CE QUE LES SERVICES D'AIDE AUXILIAIRE DANS LA COLLECTIVITÉ, QUI SONT SUBVENTIONNÉS PAR LE GOUVERNEMENT, SOIENT PLUS FLEXIBLES ET PLUS MOBILES, DE FAÇON À CE QUE LES USAGERS PUISSENT BÉNÉFICIER DU SOUTIEN À LA VIE AUTONOME À L'EXTÉRIEUR DE LEUR DOMICILE, Y COMPRIS EN MILIEU DE TRAVAIL.

46. QUE LES PERSONNES QUI ONT BESOIN DE SERVICES DE SOUTIEN À LA VIE AUTONOME REÇOIVENT DES SUBVENTIONS DU GOUVERNEMENT QUI LEUR PERMETTRONT D'ACQUÉRIR, DE GÉRER ET D'ORIENTER LES SERVICES QUI RÉPONDENT À LEURS BESOINS PARTICULIERS.

47. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, EN CONCERTATION AVEC LES USAGERS, LES SYNDICATS ET LES EMPLOYEURS, CRÉE ET METTE À L'ESSAI DES MÉTHODES POUVANT ASSURER LES SERVICES DE SOUTIEN À LA VIE AUTONOME AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL.

Les appareils et accessoires fonctionnels

Un grand nombre de personnes handicapées utilisent un appareil ou un accessoire fonctionnel. Elles ont besoin de ces dispositifs pendant les entrevues pour un emploi, comme au travail.

Le progrès technologique des dix dernières années a permis le développement d'appareils tels que des lecteurs d'écran qui permettent à certaines personnes aveugles, ou atteintes d'une déficience visuelle, d'utiliser un ordinateur; des ordinateurs fonctionnant à l'aide de la voix pour les personnes ayant des difficultés de dextérité manuelle; des ordinateurs dotés d'un synthétiseur de voix pour les personnes atteintes de déficience visuelle; de même que des amplificateurs et des appareils de télécommunications pour sourds (ATS) pour les personnes atteintes de déficience de l'ouïe.

Toutefois, on a souligné plusieurs fois au Conseil que les employeurs n'étaient pas conscients du fait que l'on pouvait se procurer de tels appareils. Des ressources sont en place pour renseigner les employeurs à ce sujet. La plupart des agences qui desservent les personnes handicapées sont en mesure de fournir des renseignements sur l'adaptation du milieu de travail pour répondre aux besoins particuliers de leurs usagers. A titre d'exemple, le *Canadian Council on Rehabilitation*, l'*Ontario Rehabilitation and Work Council* et le *London Employment Equity Network* sont trois organismes oeuvrant aux niveaux fédéral,

provincial et régional qui peuvent aider les employeurs à répondre aux besoins des travailleurs handicapés.

L'arrivée du Service d'information sur les aménagements (SIA) sur le marché canadien doit être perçue comme une initiative encourageante. Le SIA est un service d'information téléphonique gratuit mis sur pied par les employeurs et pour les employeurs. Avec l'appui financier du gouvernement fédéral, le SIA fournit des conseils pratiques au sujet de l'adaptation des postes et de l'aménagement du milieu de travail. Il dispose d'une importante banque de données contenant des dossiers sur plus de 10 000 cas.

En composant un numéro sans frais d'appel (le 1 (800) JAN-CANA; 1 (800) 526-2262), un employeur peut parler à un consultant qui s'occupe d'entrer les données dans un ordinateur en ce qui concerne les besoins fonctionnels d'un emploi particulier, les déficiences fonctionnelles du travailleur, les facteurs influencant le milieu et autres renseignements appropriés.

A partir de ces données, l'ordinateur produit un sommaire qui est imprimé ultérieurement et qui contient des renseignements sur chacun des aménagements compris dans la banque de données et les situations dans d'autres entreprises qui s'apparentent à celle de l'employeur qui demande l'information. Le sommaire comprend aussi le nom, l'adresse et le numéro de téléphone des personnes qui peuvent répondre aux questions au sein de ces entreprises. L'employeur qui a demandé l'information peut ensuite communiquer avec ces personnes pour en connaître davantage sur les moyens de mieux répondre aux besoins d'une personne handicapée au travail (Wintrob, 1988).

Quoique le SIA soit un nouvel arrivé au Canada, on déploie beaucoup d'efforts en vue d'assurer que l'information fournie soit la plus utile possible pour les usagers canadiens. Les employeurs pourront communiquer avec des personnes-ressources et des entreprises environnantes pour obtenir des conseils. Le service peut aussi recommander certains fournisseurs d'équipement et de logiciels spécialisés pouvant aider à surmonter certains handicaps particuliers. De plus, il diffuse de l'information sur les lois et les programmes de soutien financier ou autres qui existent au Canada (ministère des Services sociaux et communautaires, 1988 : 11).

Le Conseil est d'avis que le SIA peut jouer un rôle important pour renseigner les employeurs de façon continue sur les moyens de répondre aux besoins des travailleurs handicapés. Nous recommandons ainsi :

48. QUE LE MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, DE MÊME QUE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO ET LES AUTRES MINISTÈRES ET AGENCES GOUVERNEMENTALES, VOIENT À INFORMER LES EMPLOYEURS DE FAÇON CONTINUE QUANT À L'EXISTENCE DU SERVICE D'INFORMATION SUR LES AMÉNAGEMENTS.

Les employeurs ont exprimé des inquiétudes au Conseil au sujet du coût inhérent à l'acquisition d'appareils. Des études ont démontré, qu'en réalité, le coût de cette démarche n'est pas onéreux. Un sondage réalisé en 1986 auprès d'entreprises américaines, par la firme *Louis Harris & Associates*, a démontré que, dans 80 % des cas, il en coûtait moins de 500 dollars pour répondre aux besoins d'une personne handicapée (Davenport, 1989).

Certains employeurs ont pu réduire le coût en mettant sur pied des entrepôts ou des banques d'appareils. L'existence d'un dépôt central permet au travailleur handicapé d'avoir rapidement accès à l'appareil dont il a besoin. L'appareil dont un travailleur n'a plus besoin est remis à l'entrepôt pour être utilisé plus tard par d'autres employés handicapés.

La mise sur pied d'une banque d'accessoires fonctionnels n'est peut-être pas une possibilité abordable pour tous les employeurs, surtout pour les propriétaires de petites entreprises. Ceux-ci se fient au gouvernement pour procurer les accessoires fonctionnels permettant à une personne handicapée de se joindre à leur personnel.

Le Programme d'appareils et d'accessoires fonctionnels du ministère de la Santé couvre jusqu'à 75 % du coût de certains appareils. Toutefois, le programme ne s'applique pas aux appareils qui sont nécessaires pour un travail particulier. Puisque le PAAF ne s'applique pas en milieu de travail et qu'il est déjà submergé par des demandes qui justifieraient son expansion, le Conseil est d'avis qu'il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que ce programme puisse offrir davantage.

D'autres programmes peuvent aider à couvrir le coût des appareils nécessaires au travail. Les Services de réadaptation professionnelle du gouvernement provincial et le programme de planification de l'emploi du gouvernement fédéral versent des subventions pour répondre à ces besoins, mais seulement si le travailleur est un bénéficiaire de ces programmes.

Le Conseil est d'avis que, dans le cadre de la restructuration proposée au chapitre III, les SRP devraient se voir confier le mandat de subventionner l'acquisition d'appareils nécessaires au travail, afin de répondre aux besoins de toutes les personnes handicapées. Nous recommandons ainsi :

49. QUE, DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DES SERVICES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE, LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES CONFIE AUX SRP LE MANDAT DE FOURNIR LES APPAREILS NÉCESSAIRES AU TRAVAIL POUR TOUTES LES PERSONNES HANDICAPÉES.

La modification des emplois

Les descriptions d'emploi contiennent souvent des obstacles pour les personnes handicapées. Par exemple, des périodes de 12 heures de travail peuvent constituer une exigence impossible à remplir pour les personnes handicapées qui ne peuvent travailler pendant des périodes aussi longues. Il facile d'éliminer de tels obstacles, à condition que l'employeur fasse preuve de flexibilité et qu'il soit prêt à modifier la description des tâches. L'objectif visé par l'élimination de ces obstacles est de favoriser un milieu de travail qui permettra aux employés de faire valoir leurs capacités à leur plein potentiel.

Il y a toute une gamme de modifications que l'on peut apporter pour rendre un emploi accessible. Certaines personnes handicapées ont besoin d'heures flexibles de travail qui tiennent compte de leur résistance physique ou émotive et de leur besoin de respecter certains horaires de transport ou de services de soutien à leur autonomie. Le travail à temps partiel est l'une des possibilités. Certaines entreprises permettent à leurs employés de travailler à domicile. Cette approche fonctionne bien dans certains cas.

On peut également envisager le travail partagé. Non seulement cette méthode assure-t-elle des heures flexibles de travail pour le travailleur handicapé mais elle crée aussi des

possibilités d'emploi pour d'autres. Une autre solution est encore l'échange des tâches permettant à un co-travailleur d'assumer la responsabilité de certaines tâches du travailleur handicapé en échange de quoi on relève le travailleur non handicapé de certaines autres tâches précises.

Certains employeurs facilitent cette approche en organisant leur main-d'oeuvre en «groupes de travail dirigés» ou en «équipes de travail». Les employés qui font partie de ces groupes ou de ces équipes connaissent ainsi les diverses tâches inhérentes à chaque travail. Si un travailleur est incapable d'accomplir une tâche précise pour un travail, un autre peut prendre la relève.

La plupart des modifications du travail peuvent être relativement simples, à condition que l'employeur sache faire le nécessaire pour résoudre un problème d'accessibilité. Dans certaines grandes entreprises, les employés des services de ressources humaines étudient les exigences physiques de chaque travail pour en définir chaque composante et pour identifier celles qui conviennent à des travailleurs handicapés. Une telle démarche permet à l'entreprise de placer les travailleurs handicapés dans des emplois qu'on a identifiés comme leur étant facilement accessibles ou d'aménager le poste de travail pour en assurer l'accessibilité. Nous recommandons :

50. QUE LES EMPLOYEURS COMPLÈTENT DES ÉTUDES DES EXIGENCES PHYSIQUES DES EMPLOIS COMPRIS DANS L'INVENTAIRE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE ET QU'ILS VOIENT À CONSULTER LES PERSONNES HANDICAPÉES ET À ASSURER LEUR PARTICIPATION AU PROCESSUS.

Si plusieurs grandes entreprises disposent du personnel nécessaire pour mener des études des exigences physiques, les petites entreprises peuvent pour leur part avoir besoin de l'aide de spécialistes pour entreprendre de telles études. Nous recommandons ainsi :

51. QUE L'ON ÉLARGISSE LES SERVICES DE CONSULTATION ASSURÉS DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES ÉTUDES SUR LES EXIGENCES PHYSIQUES ET QU'ON OFFRE CES SERVICES À TOUS LES EMPLOYEURS PAR L'ENTREMISE DES CHAMBRES DE COMMERCE RÉGIONALES.

Les obstacles découlant des contrats de travail

Les articles d'une convention collective peuvent nuire à l'entrée et aux chances de promotion d'une personne handicapée dans une entreprise syndiquée. Le premier défi que doit relever n'importe quel travailleur est de mettre le pied dans la porte. Habituellement, il lui faut commencer au bas de l'échelle et progresser vers des postes à responsabilité plus élevée. Malheureusement, les exigences physiques de nombreux postes d'entrée ont pour conséquence d'empêcher les travailleurs handicapés d'y avoir accès.

L'idéal serait de placer les travailleurs handicapés dans des postes pour lesquels ils ont déjà des compétences précises. Très souvent, ces postes sont à des niveaux plus élevés au sein d'une entreprise. Toutefois, cette voie est souvent bloquée par les articles sur le droit d'ancienneté contenus dans les conventions collectives qui donnent la priorité d'embauche aux personnes détenant déjà un emploi au sein de l'entreprise.

Face à ces préoccupations, les syndicats affirment que les statistiques sur l'embauche des travailleurs handicapés ne sont pas plus reluisantes dans les entreprises non syndiquées et que ce sont les employeurs qui sont responsables des décisions dans l'embauche. De plus, les représentants syndicaux rappellent qu'une étude réalisée par le Congrès du Travail du Canada a démontré que moins d'un pour cent des conventions collectives au Canada comprenaient des articles qui insistaient sur l'ancienneté comme seul critère d'avancement pour les travailleurs. On considère aussi de façon très sérieuse d'autres facteurs comme la compétence et les aptitudes d'une personne.

Après avoir entendu les commentaires des personnes handicapées à la recherche d'un emploi et des syndicats, le Conseil en vient à la conclusion que les conventions collectives constituent bien un obstacle pour les travailleurs handicapés. Même si l'intention n'est pas de créer de tels obstacles, ils existent néanmoins pour les nouveaux employés et pour les personnes victimes d'accidents au travail.

Nous croyons que le patronat et les syndicats doivent unir leurs efforts pour améliorer les chances des personnes handicapées qui n'ont pas encore d'emploi au sein des entreprises. Par la négociation, on peut en arriver à des ententes sur des moyens de contourner les droits d'ancienneté et les conditions d'admissibilité à certains postes.

A titre d'exemple positif, on peut citer l'entente sans précedent conclue entre *la société Stelco Steel* et la section 1005 du syndicat des *United Steelworkers of America* à Hamilton. Un article de la convention collective assure ainsi une concertation entre le syndicat et l'administration en vue d'éliminer les obstacles qui peuvent empêcher un travailleur handicapé de réussir sa réadaptation au travail. Nous recommandons :

52. QUE LES EMPLOYEURS ET LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX VOIENT À AMENDER OU À ABOLIR LES ARTICLES DES CONVENTIONS COLLECTIVES QUI SONT DE NATURE DISCRIMINATOIRE À L'ENDROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Les entreprises et les syndicats doivent prendre conscience du fait que les révisions apportées au Code des droits de la personne de l'Ontario réaffirment avec plus de vigueur la nécessité d'enlever ou de corriger les articles qui sont de nature discriminatoire à l'endroit des travailleurs handicapés. Le Code a préséance sur les articles traitant de l'ancienneté dans les conventions collectives. Conséquemment, il interdit à une entreprise de refuser une promotion à un travailleur handicapé en invoquant le manque d'ancienneté.

Les **Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées** de la Commission des Droits de la personne de l'Ontario précisent :

> Il appartient conjointement à l'employeur et au syndicat de mettre au point une solution en ce qui concerne les adaptations entrant en conflit avec la convention collective; cependant, si cette solution ne peut être mise au point, l'employeur doit mettre en oeuvre l'adaptation nécessaire malgré la convention. Si le syndicat adopte pour principe que la convention collective prévaut et qu'il tente de contrer les efforts déployés pour s'adapter à l'employé, il peut être cité comme intimé dans le cadre d'une plainte déposée auprès de la Commission (Commission des droits de la personne de l'Ontario, 1989 a : 8).

On ne peut trop insister sur l'importance de la collaboration entre le patronat et les syndicats en ce qui a trait à l'embauche des personnes handicapées. Dans les secteurs fortement syndiqués du secteur industriel, la participation des syndicats à la planification de politiques d'embauche est essentielle. Le Conseil a été mis au courant de plusieurs exemples où le syndicat s'est montré prêt à appuyer les initiatives de l'entreprise dans l'embauche de personnes handicapées, si l'employeur acceptait en retour d'informer le syndicat et de le faire participer au processus.

Les syndicats doivent s'engager à déposer un grief au nom de n'importe quel de leurs membres victime de discrimination reliée à une incapacité. De plus, les représentants syndicaux doivent jouer un rôle de premier plan dans l'éducation de leurs membres sur les compétences et les besoins des travailleurs handicapés.

Le Conseil a été encouragé d'apprendre que la Fédération du Travail de l'Ontario collaborait avec les responsables du Programme d'emploi pour les personnes handicapées du ministère du Travail en vue de produire un guide sur les questions d'équité d'emploi touchant les personnes handicapées. On distribuera le guide aux syndicats affiliés pour susciter une plus grande sensibilisation et une meilleure compréhension des problèmes reliés à l'incapacité. Le Conseil exprime l'espoir que la Fédération prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que le guide soit utilisé et qu'il ne devienne pas une ressource gaspillée.

Les congrès de la Fédération donnent régulièrement lieu à des discussions sur les problèmes reliés à l'incapacité. En 1981, les membres ont approuvé une ligne de conduite reconnaissant le droit au travail des personnes handicapées et soulignant la nécessité d'élaborer des politiques syndicales en vue de promouvoir et de renforcer ces droits. Une autre résolution a été approuvée en 1987 qui traitait de l'égalité des chances dans l'emploi pour les groupes cibles, dont les personnes handicapées.

Malheureusement, les résolutions approuvées en congrès donnent rarement lieu à une action concrète. Si l'on se fie aux précédents, il faut que conclure de la nécessité que les parrains des résolutions entreprennent un programme actif de suivi en vue d'assurer que les syndicats affiliés au niveau local prennent les mesures pour mettre en oeuvre les résolutions qu'ils ont approuvées précédemment. Nous recommandons ainsi :

53. QUE LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO ENCOURAGE PLUS ACTIVEMENT SES SYNDICATS AFFILIÉS À APPUYER ET À LANCER DES INITIATIVES POUR AMÉLIORER LES CHANCES D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES, CONFORMÉMENT AUX LIGNES DE CONDUITE APPROUVÉES EN 1981 ET EN 1987.

Enfin, le Conseil constate que les personnes handicapées doivent s'engager plus activement au sein du mouvement syndical. Leur participation serait leur meilleure garantie qu'on tiendrait compte de leurs intérêts et de leurs préoccupations lors des

négociations pour les conventions collectives et qu'on créerait de nouvelles possibilités pour d'autres personnes handicapées. Dans le but d'encourager cette participation, nous recommandons :

54. QUE LES AUTORITÉS SYNDICALES ENTREPRENNENT DES CAMPAGNES DE LIAISON AVEC LA COLLECTIVITÉ POUR ENCOURAGER UN PLUS GRAND NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À S'ENGAGER DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL.

L'ÉQUITÉ D'EMPLOI EN ONTARIO

La nécessité d'une loi sur l'équité d'emploi en Ontario

Le Conseil a débattu à fond la question de savoir si l'Ontario avait besoin d'une loi sur l'équité d'emploi qui garantirait aux personnes handicapées un accès égal au marché du travail. Les membres en sont venus à la conclusion qu'une telle loi est nécessaire.

- **L'approche volontaire**

Lors des audiences que le Conseil a tenues, les opposants à une loi ont fondé leurs arguments sur des questions philosophiques et pratiques. Ils ont invoqué le fait que la mise en oeuvre d'une loi sur l'équité d'emploi constituerait non seulement une intrustion gouvernementale dans les affaires des entreprises du secteur privé, mais aussi qu'une telle loi ne pourrait être appliquée parce que les employeurs ne seraient pas prêts à compléter les paperasseries nécessaires. Ils ont estimé qu'une approche volontaire, par laquelle le gouvernement convaincrait les employeurs de mettre en oeuvre des mesures d'équité d'emploi, serait tout aussi efficace à long terme et qu'elle éviterait l'imposition d'un fardeau supplémentaire sur les employeurs.

Le Conseil a beacoup réfléchi à cet argument mais il en vient à la conclusion que les résultats des programmes volontaires jusqu'à maintenant ne soutiennent pas ce point de vue. L'approche basée sur la persuasion n'a donné lieu à aucun changement d'importance en ce qui concerne les possibilités d'emploi pour les travailleurs handicapés. Le Conseil croit que la discrimination est trop grande, trop répandue, pour qu'on puisse la contrer uniquement par des programmes volontaires. Il faut une loi sur l'équité d'emploi pour enclencher une action, notamment en définissant certaines obligations des employeurs, des employés ou de leurs représentants, et du gouvernement (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989a : 8).

Comme l'a souligné le juge Abella dans son rapport **Égalité en matière d'emploi** :

> Les lois concrétisent les engagements. Elles fixent des objectifs et proclament une ferme intention d'empêcher ou d'encourager certains comportements. Elles définissent les limites d'un comportement acceptable.

> Une loi traduit habituellement les attentes d'une collectivité et indique que des normes minimales ont été établies et que la conduite de ceux qui refusent de s'y conformer ne sera pas tolérée (Canada, 1984 : 223).

Un récent sondage auprès d'entreprises canadiennes vient confirmer l'opinion qu'il faut une loi pour amener des changements d'importance. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi elles mettaient en oeuvre des mesures d'équité d'emploi, 96 % des personnes interrogées ont affirmé que leur décision était fondée sur des pressions gouvernementales en faveur de telles initiatives (Jain & Hackett, 1989 : 197). Cette constatation a été confirmée, entre autres, par les représentants des agences de placement oeuvrant auprès des personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Ceux-ci ont dit au Conseil que plusieurs entreprises n'embauchaient pas de travailleurs handicapés à moins d'y être obligées par les lois et les programmes fédéraux déjà en place.

- **L'origine de l'équité d'emploi**

Le juge Abella a été la première à utiliser l'expression «équité d'emploi» en 1984. Cette expression avait pour but de remplacer l'action positive qui comportait des connotations négatives, parce qu'elle était considérée comme synonyme de quotas. Le juge Abella était d'avis que l'on interprétait l'action positive comme voulant dire que des personnes non compétentes devaient être embauchées en fonction de leur sexe, de leurs origines ethniques ou raciales, ou de leur déficience, afin de respecter les quotas.

L'équité d'emploi veut aller beaucoup plus loin que l'imposition de simples quotas. Il s'agit d'un ensemble de programmes d'action qui ont pour but de corriger des inéquités qui existent depuis très longtemps, tout en garantissant le droit à la justice dans l'embauche et dans les procédures de promotion. Grâce à une telle politique, chaque personne peut vraiment avoir accès à des chances d'emplois qui ne sont pas entravées par des obstacles artificiels, de nature systémique ou autre.

L'équité d'emploi est basée sur une approche orientée vers l'action. Elle comprend l'identification et l'élimination des obstacles à l'emploi qui ont pour effet de créer de la discrimination à l'endroit des personnes handicapées ou des membres des autres groupes sous-représentés. L'idée générale de l'adaptation est une partie intégrale de l'équité

d'emploi, qui comprend aussi la mise en oeuvre des mesures spéciales nécessaires pour en arriver à créer et à maintenir une main-d'oeuvre représentative des divers groupes.

Dans son rapport, le juge Abella demandait au gouvernement fédéral de mettre en oeuvre une loi sur l'équité d'emploi, dotée de fortes dispositions pour en assurer son application et exigeant que tous les employeurs réglementés par le fédéral mettent sur pied des programmes d'équité d'emploi et fassent rapport sur les progrès réalisés. Même si la loi fédérale est entrée en vigueur en 1986, elle a fait l'objet de fortes critiques de plusieurs groupes et particuliers qui estiment qu'elle n'a pas assez de force. Les critiques soulignent que la loi ne contient pas d'objectifs spécifiques et d'échéanciers, de dispositions pour la surveillance systémique, ou de sanctions efficaces en cas de non-respect de la loi. À l'heure actuelle, les employeurs réglementés par le fédéral n'ont à répondre qu'à une seule exigence, soit de présenter un profil de leur main-d'oeuvre. (Jain & Hackett, 1989 : 191).

De toute évidence, les objectifs des recommandations du juge Abella n'ont pas encore été atteints. Compte tenu du fait que ce rapport a été publié il y a déjà six ans, le Conseil estime qu'il est grand temps que l'on prenne une action ferme dans le cadre de la loi sur l'équité d'emploi. Cela vaut pour le gouvernement provincial comme pour le gouvernement fédéral.

- **Les quotas**

Tout en demandant une loi sur l'équité d'emploi, le Conseil veut insister sur le fait qu'il n'est pas en faveur de l'imposition de quotas généraux en vertu desquels le sexe, l'origine ethnique ou raciale, ou encore la déficience d'une personne serait le premier critère dans les décisions d'embauche. L'expérience dans d'autres régions a démontré que les quotas ont eu "des résultats différents, dépendant des mesures d'application et de la santé de l'économie. Certains analystes ont souligné que «les quotas ne sont pas nécessaires en période de plein emploi et inapplicables en temps de récession»" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989f : 5).

Le Conseil est d'avis que les quotas peuvent avoir comme résultat l'embauche symbolique de travailleurs non compétents, créant ainsi une situation où les membres des groupes cibles sont placés dans des ghettos composés de postes d'entrée n'offrant aucune chance

de promotion. Plutôt que de favoriser des planchers d'embauche, les quotas peuvent plutôt mener à l'imposition de plafonds d'embauche, que les employeurs considèrent comme étant l'obligation ultime que leur impose le gouvernement. Dans ces conditions, estime-t-on, les employeurs estiment avoir respecté leur obligation d'embaucher des travailleurs handicapées dès que le nombre fixé par le quota a été atteint.

Le Conseil croit que les travailleurs qui ne sont pas compétents ou qui n'ont pas la capacité de faire le travail ne devraient pas être embauchés tout simplement pour respecter un quota ou un objectif établi. En favorisant une loi sur l'équité d'emploi, il est à espérer que tous les candidats auront la même chance d'obtenir un emploi et que le mérite sera, de fait, le critère ultime dans les décisions d'embauche.

- **Les exigences contractuelles**

Tout en appuyant une loi d'équité d'emploi dotée de fortes dispositions pour en assurer l'application, le Conseil reconnaît aussi un autre moyen, celui des programmes basés sur des exigences contractuelles. De tels programmes ont obtenu du succès dans d'autres endroits, aux États-Unis notamment, en ce qui a trait à l'amélioration des chances des minorités visibles et des femmes. En 1986, le gouvernement du Canada a lancé le programme de contrats fédéraux touchant les entreprises qui détiennent des contrats gouvernementaux d'une valeur de 200 000 dollars ou plus, ou qui comptent plus de 100 employés.

Toutefois, des avis présentés au Conseil lors des audiences, mentionnaient que les programmes basés sur les exigences contractuelles auraient une portée trop étroite, puisqu'ils ne s'appliqueraient qu'aux employeurs qui feraient affaire avec le gouvernement provincial. Les programmes basés sur les exigences contractuelles sont considérés comme un complément utile à une loi sur l'équité d'emploi, mais comme inefficaces s'ils sont le seul moyen d'action.

De plus, on ne retirerait pas autant d'avantages de la mise en oeuvre de programmes basés sur les exigences contractuelles au niveau provincial. La proportion d'employeurs qui détiennent de gros contrats du gouvernement provincial n'est pas très importante. Le Livre vert sur l'équité salariale mentionnait que seules 100 entreprises ayant 500 employés ou plus détenaient des contrats d'une valeur supérieure à 50 000 dollars du gouvernement

de l'Ontario en 1984 (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989a : 11). La réussite de l'expérience américaine est en partie due au fait que les exigences contractuelles s'appliquent à une grande part de la main-d'oeuvre, ce qui ne serait pas nécessairement le cas en Ontario. Pour ces raisons, le Conseil a rejeté l'idée des programmes basés sur les exigences contractuelles, parce qu'ils ne seraient pas un moyen efficace de créer et d'assurer des chances égales sur le marché du travail de l'Ontario.

- **La loi : une solution**

Le Conseil reconnaît que l'idée d'une loi sur l'équité d'emploi soulève des inquiétudes et des craintes. Si les programmes volontaires n'ont pas obtenu le succès escompté, personne n'a pu non plus fournir une preuve irréfutable que la réponse résidait dans la mise en oeuvre d'une loi. Tout en reconnaissant cette incertitude, le Conseil est d'avis qu'il faut prendre le risque. Une chose est sûre : les tentatives antérieures fondée sur la persuasion ont échouée et le temps est désormais venu de passer à des mesures fermes.

Le Conseil croit également que la loi sur l'équité d'emploi devrait être conçue de façon à tenir compte des préoccupations de tous les groupes cibles (femmes, minorités visibles, aborigènes et personnes handicapées). Toutefois, ce rapport traitera seulement les aspects de la loi sur l'équité d'emploi qui touchent les personnes handicapées.

Enfin, le Conseil croit que l'on verra peut-être le jour où l'on n'aura plus besoin d'une loi sur l'équité d'emploi. Lorsque suffisamment de travailleurs handicapés seront visibles sur le marché du travail, les attitudes devraient changer et il devrait y avoir moins de résistance à l'idée de les embaucher. Toutefois, l'équité d'emploi ne se produira pas spontanément. Il faut la stimuler. Comme l'a souligné le juge Abella :

> Ce n'est pas que les membres des groupes cibles ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention. Attendre et espérer que les obstacles disparaissent avec le temps, serait faire preuve d'impassibilité et d'une inconscience impardonnable. L'égalité en matière d'emploi ne deviendra réalité que si nous mettons tout en oeuvre pour y parvenir (Canada, 1984 : 282).

Nous recommandons ainsi :

55. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO METTE EN OEUVRE UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI S'APPLIQUANT À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO ET AUX EMPLOYEURS DANS LES SECTEURS PRIVÉ ET PARA-PUBLIC.

Les éléments de la loi sur l'équité d'emploi

Ayant décidé d'appuyer la réglementation de l'équité d'emploi, il nous faut maintenant résoudre un certain nombre de questions. La première est de savoir à quoi devrait ressembler cette loi. Le Conseil exprime le commentaire suivant :

- **L'étendue de l'application**

L'une des questions clés à résoudre est de savoir à qui devrait s'appliquer la loi. Le Conseil a entendu plusieurs opinions divergentes à ce sujet. Il semble exister un consensus que la loi devrait certainement s'appliquer aux grandes entreprises comptant plus de 500 employés. Toutefois, on constate une incertitude quant à l'application de la loi en ce qui touche les organisations plus petites, comptant aussi peu que 50 employés.

Le Conseil est au courant des chiffres de Statistique Canada démontrant, qu'entre 1978 et 1986, les petites entreprises ont assuré la création de 70 % des nouveaux emplois nets dans la province. Étant leur importance pour l'économie provinciale, en tant que source vitale de création d'emplois, il semble impératif d'étendre la portée de la loi à ces entreprises.

Toutefois, comme l'a souligné le groupe de travail sur l'équité d'emploi du ministère des Affaires civiques, "les petites entreprises tendent à constituer un milieu de travail moins structuré qui n'est pas facilement adaptable à une planification et à une analyse détaillée" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989c : 8).

Le Conseil est donc d'avis qu'il est raisonnable d'exclure les entreprises comptant moins de 100 employés lors de l'application de la loi. En excluant ces entreprises, on tiendrait compte des inquiétudes des propriétaires de petites entreprises indépendantes qui

craignent de se voir acculer à la faillite par la paperasserie et les règlements du gouvernement.

De la même manière, l'inclusion des entreprises comptant 100 employés ou plus couvrirait une part suffisante de la main-d'oeuvre ontarienne, assurant ainsi que les effets de la loi se fassent sentir dans tous les milieux de travail en Ontario. Cette disposition serait conforme à la Loi sur l'équité d'emploi du gouvernement fédéral qui s'applique à toutes les sociétés de la Couronne et à toutes les entreprises réglementées par le fédéral comptant 100 employés ou plus.

Au cours de ses audiences, le Conseil a été informé du fait que les propriétaires de petites entreprises manifestent un fort sentiment de responsabilité envers la collectivité. Il appert que plusieurs d'entre eux estiment que l'embauche de travailleurs handicapés offre la possibilité de démontrer que leur entreprise se préoccupe vraiment du sort de la collectivité.

Dans ces conditions, le Conseil croit que le gouvernement provincial devrait collaborer avec les chambres de commerce régionales pour aider et encourager les entreprises comptant 100 employés ou moins à appliquer des principes d'égalité en matière d'emploi. Même si les propriétaires de petites entreprises seraient exemptés des exigences de la loi, il se pourrait que l'existence d'une telle loi s'appliquant aux grandes entreprises, avec des meilleurs efforts de persuasion, suffise à amener des changements véritables dans la collectivité des petites entreprises. Si nécessaire, le gouvernement pourrait brandir la menace de l'élargissement de la portée de la loi aux petites entreprises pour faire la preuve de son engagement sérieux envers la réalisation de l'égalité en matière d'emploi dans le secteur privé. Nous recommandons ainsi :

56. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI S'APPLIQUE AUX ENTREPRISES DANS LE SECTEUR PUBLIC ET DANS LE SECTEUR PRIVÉ DONT LA MAIN-D'OEUVRE COMPTE 100 EMPLOYÉS OU PLUS.

La prochaine question clé touche les obligations des employeurs en vertu de la loi. De façon générale, le Conseil estime que la loi devrait exiger des employeurs :

- qu'ils procèdent à une analyse de leur main-d'oeuvre;
- qu'ils identifient le niveau de sous-représentation des membres des groupes cibles dans leur main-d'oeuvre;
- qu'ils établissent des objectifs et des échéanciers raisonnables pour corriger cette inégalité;
- qu'ils identifient et qu'ils éliminent les pratiques et les politiques d'embauche qui peuvent constituer des obstacles aux chances de ces groupes cibles;
- qu'ils administrent un sondage de leur main-d'oeuvre active leur permettant d'évaluer le progrès et le succès de leur programme.

Il s'agit là des quatre éléments de base de tout programme d'équité d'emploi.

Le fait d'établir des objectifs et des échéanciers a été décrit comme "un moyen d'assurer l'efficacité des programmes d'équité d'emploi" [TRADUCTION LIBRE] (Jain & Hackett, 1989 : 196). Toutefois, le débat fait rage sur la question de savoir qui devrait établir les objectifs et les échéanciers. D'un côté, on soutient que le gouvernement doit assumer la responsabilité d'établir les objectifs et les échéanciers. De cette façon, on pourrait voir à ce que ces objectifs soient réalistes et uniformes partout dans la province. On estime qu'il ne serait pas suffisant de laisser les employeurs établir leurs propres objectifs. Les employeurs auront toujours avantage à fixer des objectifs plus bas, de façon à ce qu'ils soient toujours atteints.

D'autre part, le Conseil a constaté qu'il y avait beaucoup d'opposition, particulièrement chez les gens d'affaire, à l'idée de laisser le gouvernement établir les objectifs. Non seulement, estime-t-on que cela serait une intrusion dans les affaires privées des entreprises, mais on a aussi dit au Conseil que des objectifs universels établis par le gouvernement ne seraient pas réalistes pour plusieurs entreprises et qu'ils seraient voués à l'échec. On a également affirmé que les objectifs établis par le gouvernement seraient impraticables et qu'ils ne répondraient pas aux besoins particuliers des entreprises. Ils ne tiendraient pas compte des caractéristiques particulières s'appliquant à la main-d'oeuvre, à une entreprise, à un secteur, ou à la situation économique.

En guise de compromis, on a suggéré que le gouvernement produise une formule à laquelle les employeurs pourraient avoir recours pour établir les objectifs et les échéanciers pour l'embauche et les promotions. Cette formule serait flexible, afin de tenir compte des

statistiques régionales sur la population en âge de travailler et sur le roulement du personnel. De cette façon, on s'assurerait que les objectifs fixés répondraient aux exigences particulières d'une collectivité ou d'un secteur de travail. L'utilisation de la formule serait obligatoire, de sorte que les employeurs auraient des objectifs numériques précis en fonction desquels ils pourraient mesurer leur réussite. Le gouvernement pourrait également compter sur une banque de données uniforme qui l'aiderait à mieux évaluer les résultats de la loi.

Le Conseil a étudié les deux côtés de l'argument et constate, tout bien considéré, que la responsabilité d'établir des objectifs et des échéanciers devraient rester entre les mains des employeurs. Quoique l'idée d'utiliser une formule pour établir des objectifs soit intéressante au niveau théorique, le Conseil estime qu'elle ne peut fonctionner au niveau pratique. Il appert qu'il serait presque impossible de produire une formule pouvant réussir, puisqu'elle contiendrait trop de variables et d'intangibles.

Le Conseil croit que, pour obtenir les résultats escomptés de la loi sur l'équité d'emploi, il faut que celle-ci tienne compte des besoins, des préoccupations et des responsabilités de l'employeur. Cet aspect est vital pour obtenir l'appui de l'employeur et pour assurer l'application réussie de la loi. En permettant aux employeurs d'établir leurs propres objectifs, on ferait un grand pas pour répondre à leurs préoccupations. Le Conseil est d'avis que le fait d'imposer des objectifs établis par le gouvernement ne ferait que créer de l'amertume, ce qui aurait pour effet d'affaiblir l'engagement des employeurs à se conformer à la loi.

Le fait de donner aux employeurs la responsabilité d'établir leurs propres objectifs et échéanciers permettra aux entreprises de tenir compte de leurs propres besoins et de trouver des moyens d'y répondre. Toutefois, le Conseil est d'accord avec le point de vue selon lequel les objectifs fixés par les employeurs ne seraient peut-être pas aussi rigoureux que s'ils étaient établis par le gouvernement. Pour contrer cette menace, on devrait exiger que les objectifs et les échéanciers établis par les employeurs soient soumis au gouvernement pour être étudiés et approuvés. En retour, le gouvernement devrait fournir aux employeurs des lignes directrices de nature générale en vue d'aider ceux-ci à définir leurs objectifs. Les lignes directrices devraient donner l'interprétation du gouvernement en ce qui concerne la définition d'un objectif raisonnable. Nous sommes d'avis que les objectifs devraient être fixés de façon à ce que la représentativité à l'intérieur d'une

entreprise soit à peu près semblable à celle de la main-d'oeuvre extérieure disponible. "De façon spécifique, la représentation des groupes désignés devrait être égale approximativement à la représentation dans l'ensemble des travailleurs compétents" [TRADUCTION LIBRE] (Jain & Hackett, 1989 : 195).

De façon générale, le Conseil estime qu'on devrait se fixer comme objectif, au sein d'une entreprise, d'en arriver à un niveau de représentation des personnes handicapées d'au moins 8 %, dans une période maximale de 10 ans suivant la mise en oeuvre d'un programme d'équité d'emploi. Ce taux de 8 % représente la proportion actuelle de personnes handicapées en âge de travailler en Ontario, que l'on retrouve dans l'ensemble de la main-d'oeuvre.

Il n'est pas possible de prédire combien de temps il faudra pour en arriver à une représentation égale, étant donné le degré variable de disponibilité de la main-d'oeuvre pour telle ou telle entreprise ou industrie en particulier. Certaines entreprises qui se conformeront pleinement à la loi pourront en arriver à l'égalité en quelques années. Pour d'autres, il faudra plus longtemps avant d'atteindre cet objectif. Nous recommandons ainsi :

57. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI EXIGE DES EMPLOYEURS QU'ILS DÉFINISSENT, PRÉSENTENT ET METTENT EN OEUVRE DES PROGRAMMES DE LEURS OBJECTIFS ET DE LEURS ÉCHÉANCIERS EN VUE D'EN ARRIVER À UNE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LEUR MAIN-D'OEUVRE.

On a également suggéré d'obliger les employeurs à soumettre leurs projets d'identification et d'élimination des obstacles à une analyse gouvernementale. Le Conseil estime que cela n'est pas nécessaire puisque les employeurs devront s'attaquer eux-même à ce problème s'ils veulent atteindre les objectifs qu'ils auront établis. Qui plus est, le fait de demander aux employeurs de soumettre leurs projets pour l'identification et l'élimination des obstacles apparaît comme peu réaliste puisque l'agence responsable de l'application de la réglementation n'aurait jamais assez de ressouces pour être en mesure de vérifier et d'analyser chaque rapport. L'étude d'un programme d'identification et d'élimination des obstacles par l'agence responsable de l'application de la loi pourrait s'avérer utile seulement dans les cas où une entreprise ne se serait pas conformée pas à la loi.

- **Le rôle des syndicats**

Si l'on donne aux employeurs la responsabilité de définir leurs propres objectifs et leurs propres échéanciers, il faut aussi aborder la question du rôle des syndicats. Des statistiques publiées en 1986 ont démontré que 31,6 % de la main-d'oeuvre salariée en Ontario était syndiquée. Par conséquent, les syndicats ont un rôle fondamental à jouer dans la mise en oeuvre de la loi sur l'équité d'emploi (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989c : 11). À l'instar du gouvernement et des employeurs, les représentants syndicaux ont un intérêt fondamental à assurer la réussite de l'équité d'emploi.

Le degré de participation syndicale peut varier grandement selon l'approche qu'on adopte. Les syndicats pourraient n'avoir qu'un simple rôle consultatif dans la définition des objectifs. "Ils pourraient fournir des conseils, de l'information et des analyses aux employeurs, qui devraient alors assumer seuls la responsabilité" [TRADUCTION LIBRE] pour la mise sur pied et la gestion des programmes d'équité d'emploi (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989i : ii).

A l'autre extrémité, les syndicats pourraient se voir confier des responsabilités beaucoup plus grandes si la mise sur pied de programmes d'équité d'emploi faisait partie des négociations sur les conditions de travail avec l'employeur. Les négociations sur l'équité d'emploi pourraient se dérouler séparément du processus de négociation pour une nouvelle convention collective, ou faire intégralement partie de ce processus (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989i : ii).

Chaque approche comporte des avantages et des désavantages. Par exemple, le fait de ne confier qu'un rôle consultatif au syndicat permettrait de déterminer beaucoup plus facilement à qui reviendrait la responsabilité ultime, puisque les employeurs seraient les seuls responsables de la réussite de leurs objectifs et de leurs programmes d'équité. Toutefois, sans directives précises, les employeurs pourraient planifier leurs programmes avec une concertation minime, ou sans aucune concertation, de la partie syndicale.

Le Conseil estime qu'une telle situation nuirait extrêmement à la réussite d'un programme d'équité d'emploi. Non seulement les représentants syndicaux peuvent-ils être d'un apport important dans la définition des objectifs et des échéanciers, de même que dans les projets en vue d'éliminer les obstacles, mais leur participation est également essentielle

pour s'assurer que les travailleurs comprennent le programme et qu'ils s'engagent à en assurer la réalisation. Sans la participation, et des travailleurs, et de la partie patronale, on risquerait de nuire sérieusement au succès de la mise en oeuvre de l'équité d'emploi.

D'autre part, le Conseil a de graves inquiétudes face à l'idée que la mise sur pied de programmes d'équité d'emploi fasse l'objet d'une négociation en règle. Si l'on considère que le but premier de l'équité d'emploi est de créer des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées et les membres des autres groupes cibles, il est évident que les moyens envisagés pour atteindre ce but ne peuvent être «négociés». En définitive, la question est de savoir à qui revient la responsabilité de mettre en oeuvre la loi et de répondre à ses exigences. Le Conseil est d'avis que cette responsabilité doit revenir à l'employeur.

- **L'introduction progressive**

On a exprimé l'opinion au Conseil qu'on devrait donner du temps aux employeurs pour leur permettre de s'adapter et de se préparer avant de les obliger à présenter leurs objectifs et leurs échéanciers pour l'équité d'emploi. Il n'est pas raisonnable, a-t-on souligné, de s'attendre à ce que tous les employeurs dont la main-d'oeuvre compte 100 employés ou plus soient en mesure de présenter immédiatement des programmes au gouvernement.

Cette période d'introduction progressive pourrait s'appliquer à tous les employeurs de façon universelle, ou alors, on pourrait procéder par étapes. Les employeurs des secteurs public et para-public seraient les premiers à présenter leurs programmes, puis viendrait le tour des employeurs dans le secteur privé. Nous recommandons :

58. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI CONTIENNE UNE DISPOSITION UNIVERSELLE QUI PERMETTRAIT SON INTRODUCTION PROGRESSIVE EN ACCORDANT UN DÉLAI D'UN AN À TOUS LES EMPLOYEURS COUVERTS PAR LA LOI POUR QU'ILS PUISSENT SE PRÉPARER À S'Y CONFORMER.

- **Les exigences quant à l'information**

Outre la présentation initiale des profils de main-d'oeuvre, des objectifs et des échéanciers, il faudrait obliger les entreprises à fournir d'autres renseignements de façon régulière. Mais lesquels?

Il s'agit là d'une question fort complexe qui demande qu'on fasse l'équilibre entre la nécessité d'une procédure simple et le besoin d'une information utile. On a souligné qu'il vaut mieux déployer des efforts pour en arriver à des résultats plutôt que pour remplir une multitude de formulaires du gouvernement. "Il est très important de minimiser le fardeau administratif des employeurs et du gouvernement de façon à ce que l'on puisse accorder davantage de ressources en vue de réaliser le changement" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989c : 10). Dans ce cas, il ne faudrait peut-être qu'une approche fondée sur le «résultat total», par laquelle les employeurs seraient tenus de présenter des chiffres sur la représentation totale de chaque groupe sous-représenté.

Toutefois, cette approche fondée sur le «résultat total» ne convient pas toujours parce que les chiffres bruts donnent un aperçu plutôt limité de la composition et de la nature réelle de la main-d'oeuvre d'une entreprise. En obtenant des renseignements plus complets, le gouvernement aurait une meilleure idée du degré de sous-représentation au sein de la main-d'oeuvre de l'Ontario. Peu importe l'approche choisie, le Conseil est d'accord avec l'idée que "l'on devrait seulement procéder à la collecte des données essentielles à la mise en oeuvre de l'équité d'emploi" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989a : 16).

Il ne sera pas facile de définir les données qui "sont essentielles à la mise en oeuvre de l'équité d'emploi". Comme nous l'avons déjà souligné, plus l'on exige de renseignements, plus les méthodes d'information se compliquent. Par exemple, dont-on demander que les rapports contiennent des données sur le rang des postes et les échelles salariales?

"Le but ultime de l'équité d'emploi n'est pas seulement d'augmenter l'embauche des personnes des groupes sous-représentés, mais de favoriser leur progression aux échelons supérieurs" [TRADUCTION LIBRE] (Leornard, 1984 : 380). Conséquemment, le Conseil estime

que la loi doit exiger des employeurs qu'ils fournissent certains renseignements sur la classification de leurs employés.

En abordant la nécessité d'un système de classification, il faut aussi parler de la conformité avec les autres programmes d'équité d'emploi, dont celui du gouvernement fédéral. La loi fédérale exige que l'on se base sur 12 classes établies par le gouvernement pour planifier des analyses et des projets dans le domaine de l'équité d'emploi. D'autres programmes municipaux, comme le programme d'exigences contractuelles de la ville de Toronto, comptent un plus grand nombre de classes. De telles différences dans les méthodes d'information sont une grande source de frustration pour de nombreux employeurs.

Le projet de loi provincial devrait éviter à tout prix les conflits potentiels en ce qui concerne les exigences ayant trait à l'information. Il faut souligner que la loi fédérale sur l'équité d'emploi doit être remise à l'étude en 1991 et, ultérieurement, à tous les trois ans. Le Conseil est d'avis qu'il serait approprié de mettre sur pied un comité fédéral-provincial-municipal pour étudier la question de la classification et pour favoriser l'uniformité entre les lois fédérale et provinciale et les programmes municipaux. Nous recommandons ainsi :

59. QUE LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL JOUE UN RÔLE UN CHEF DE FILE EN METTANT SUR PIED UN COMITÉ FÉDÉRAL-PROVINCIAL-MUNICIPAL POUR FAVORISER L'UNIFORMITÉ DES EXIGENCES QUANT À L'INFORMATION SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

Une autre question à résoudre a trait à l'étendue de l'information devant être comprise dans les rapports. Devraient-ils contenir des renseignements sur les travailleurs à temps plein seulement, ou faudrait-il aussi inclure des données sur les employés surnuméraires ou à contrat et sur les travailleurs à temps partiel? Le fait de limiter les statistiques aux seuls travailleurs à temps plein simplifierait la procédure, mais cela ne tiendrait toutefois pas compte d'une grande partie de la main-d'oeuvre d'une entreprise. En excluant les employés à temps partiel, on risquerait de sous-estimer la représentation réelle des travailleurs handicapés, dont certains ne sont en mesure de travailler qu'à temps partiel.

On a également exprimé des inquiétudes sur le fait que certains employeurs pourraient tenter de contourner la loi en augmentant leur nombre d'employés surnuméraires,

temporaires ou à contrat. On a prétendu que, si la loi exigeait seulement des données sur les travailleurs à temps plein, des employeurs pourraient éviter de faire face au problème en embauchant un plus grand nombre d'employés surnuméraires. Le Conseil a tenu compte de ces inquiétudes et il est d'accord sur le fait que les profils de main-d'oeuvre présentés par les employeurs devraient comprendre les données sur les employés surnuméraires et à temps partiel. Nous recommandons ainsi :

60. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI EXIGE LA PRÉSENTATION, SUR UNE BASE ANNUELLE, DE PROFILS DE MAIN-D'OEUVRE TENANT COMPTE DE LA REPRÉSENTATION À TOUS LES ÉCHELONS D'UNE ENTREPRISE. CES PROFILS DEVRAIENT COMPRENDRE DES DONNÉES SUR LE RANG DES POSTES ET LES CONDITIONS D'EMPLOI.

- **La définition de l'incapacité**

Il faut aborder la question de la définition de l'incapacité. Pour être en mesure de faire rapport sur le degré de représentation des travailleurs handicapés au sein d'une entreprise, l'employeur doit procéder à un sondage ou à la détermination du profil de sa main-d'oeuvre. Le sondage d'auto-identification demande aux travailleurs de révéler volontairement leur incapacité. Nous traiterons plus loin des questions de confidentialité et de protection de la vie privée. Mais on a aussi exprimé des préoccupations au sujet de la définition utilisée par les employeurs. On semble croire que certains employeurs peuvent donner un sens plus large à l'incapacité pour respecter les buts et les échéanciers fixés.

Dans le but de répondre à cette inquiétude et pour favoriser l'uniformité dans toute la province, le gouvernement devrait publier un guide pouvant aider les employeurs à mieux comprendre le sens de l'incapacité. Le guide devrait se baser sur la définition de l'incapacité que donne l'Organisation mondiale de la santé (contenue dans le glossaire). Afin de s'assurer que le guide puisse être un outil pratique en milieu de travail, il faudrait envisager d'y inclure des exemples d'entreprises qui ont réussi à dresser des profils de leur main-d'oeuvre. Une concertation active avec les usagers handicapés contribuera à assurer que le guide soit juste. Nous recommandons ainsi :

61. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI SOIT ACCOMPAGNÉE D'UN GUIDE PRÉSENTANT DES DÉFINITIONS PRATIQUES DE L'INCAPACITÉ.

Le Conseil a envisagé trois possibilités lors de ses discussions à savoir qui devrait être responsable de l'application de la loi sur l'équité d'emploi. Tout d'abord, il y a la Commission des droits de la personne de l'Ontario. La Commission semble être un choix logique, puisqu'il s'agit de l'agence responsable de la protection contre la discrimination et de l'application du Code des droits de la personne de l'Ontario. En vertu de l'article 13 du Code, la Commission a le pouvoir d'émettre une ordonnance pour des programmes d'équité d'emploi lorsqu'il y a une preuve établie de discrimination. Toutefois, on s'inquiète du fait que la Commission est déjà débordée, vu le nombre de plaintes au sujet des droits de la personne, et qu'elle ne serait donc pas en mesure d'assurer un contrôle efficace de l'application de la loi.

Un autre choix serait de remettre la responsabilité de l'application à un ministère gouvernemental, comme le ministère du Travail. Cette façon de procéder pourrait convenir étant donné que le ministère est déjà responsable des lois du travail en Ontario. Toutefois, plusieurs partisans de l'équité d'emploi voit cette possibilité comme peu désirable, parce le ministère serait responsable d'appliquer la loi non seulement pour les entreprises du secteur privé, mais aussi pour le secteur public, y compris le gouvernement provincial. On croit que les fonctionnaires du ministère du Travail hésiteraient à alléguer des infractions à la loi sur l'équité d'emploi qui auraient pu avoir été commises par leur employeur.

Étant donné les difficultés qui seraient inhérentes à l'application de la loi par la Commission des droits de la personne, comme par le ministère du Travail, le Conseil appuie la mise sur pied d'une agence gouvernementale indépendante, semblable à la Commission sur l'équité salariale. L'agence aurait la responsabilité de surveiller l'application de la loi et devrait voir à ce que les parties s'y conforment. Les autres tâches de l'agence seraient d'acheminer l'information sur les définitions et les données exigées; de recevoir et d'étudier les programmes d'équité d'emploi; de recevoir et de susciter des plaintes, et d'entreprendre les enquêtes; de procéder à des vérifications sélectives au hasard; et d'imposer des amendes pour des infractions à la loi (*Disabled People for Employment Equity*, 1989 : 4). L'agence devrait relever directement de l'Assemblée législative, de façon à maintenir son indépendance par rapport au gouvernement. Nous recommandons ainsi :

62. QU'ON METTE SUR PIED UNE AGENCE INDÉPENDANTE DU GOUVERNEMENT PROVINCIAL CHARGÉE DU CONTRÔLE ET DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

- **La nécessité d'un service de consultation**

Les employeurs auront besoin de soutien pour réussir à mettre en oeuvre l'équité d'emploi et pour se conformer à la loi. Plusieurs services déjà en place dans la province peuvent fournir des conseils et de l'aide aux employeurs dans la mise en oeuvre de l'équité d'emploi.

Par ailleurs, le gouvernement fédéral offre, dans le cadre de son programme, un service de consultation gratuit aux entreprises qui veulent mettre sur pied un programme d'équité d'emploi. Le Programme d'emploi pour les personnes handicapées du ministère du Travail de l'Ontario fournit aussi des conseils sur l'équité d'emploi et sur les adaptations au travail pour les personnes handicapées. De plus, un grand nombre d'agences dans la collectivité sont toujours désireuses de fournir des conseils et de l'aide.

De tels programmes sont tellement répandus qu'il faut en conclure de la nécessité d'un service centralisé d'information. L'une des approches logiques serait de rattacher un service de consultation à l'agence indépendante responsable du contrôle et de l'application de la loi. Les conseils ainsi fournis toucheraient des questions telles que la définition des objectifs et de l'échéancier et le profil de la main-d'oeuvre, de même que l'identification et l'élimination des obstacles au travail pour les membres de tous les groupes cibles. Bref, l'agence aurait deux fonctions : d'abord de fournir l'information nécessaire aux employeurs pour leur permettre d'appliquer la loi et de s'y conformer, et ensuite, de voir à ce que les employeurs respectent vraiment leurs obligations en vertu de la loi. Nous recommandons ainsi :

63. QUE L'AGENCE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI OFFRE TOUT UNE GAMME DE SERVICES DE CONSULTATION AUX EMPLOYEURS POUR LES AIDER À SE CONFORMER À TOUTES LES EXIGENCES DE LA LOI.

- **Les amendes en cas d'infraction**

Pour que l'équité d'emploi réussisse vraiment, il faut que la loi soit appliquée d'une manière active et qu'elle contienne de fortes sanctions pour ceux qui ne s'y conforment pas. L'expérience dans d'autres territoires a démontré que les employeurs seront plus enclins à respecter la loi s'il y a une possibilité réelle d'une vérification et une menace de sanctions.

Par exemple, la province de Québec a voté une loi en 1984 qui exigeait que les employeurs présentent "un programme en vue d'assurer l'embauche de personnes handicapées dans un délai raisonnable" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989h : 7). Même si les employeurs sont passibles d'une amende en cas de non-respect de la loi, "aucun employeur n'a reçu d'amende pour avoir omis de présenter un rapport, et peu d'entre eux ont respecté cette exigence" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989h : 7).

D'autre part, la loi suédoise comprend des dispositions fermes pour en assurer l'application. Comme l'a affirmé déjà le groupe de travail sur l'équité d'emploi, "les infractions en Suède mènent à des sanction" [TRADUCTION LIBRE]. Les sanctions sont efficaces non seulement parce qu'elles sont vraiment mises en vigueur, mais aussi parce que les employeurs "sont apparemment conscients du fait qu'elles sont appliquées" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989f : 8).

On devrait imposer des pénalités dans les cas de violation flagrante de la loi. L'intention du Conseil n'est pas de punir ces employeurs qui ont déployé des efforts et qui ont agi en toute honnêteté et en toute «bonne foi» pour rencontrer leurs objectifs et pour se conformer à la loi. La réalisation des objectifs par une entreprise doit toujours être considérée à la lumière de la disponibilité de la main-d'oeuvre. L'agence responsable de l'application de la loi ne devrait imposer des pénalités que dans les cas où des employeurs ont démontré qu'il n'avaient pas l'intention de mettre en oeuvre l'équité d'emploi dans leur milieu de travail.

Tel que souligné précédemment, les amendes doivent être assez importantes pour décourager efficacemment la personne pénalisée de commettre une nouvelle infraction à l'avenir. On a exprimé des préoccupations au Conseil quant à la possibilité que certains

employeurs décideraient de payer les amendes plutôt que de se conformer à la loi, dans l'éventualité où les pénalités ne seraient pas assez importantes pour affecter l'entreprise. C'est pour cette raison que le Conseil appuye l'idée d'imposer une amende en fonction de la masse salariale ou des revenus bruts d'une entreprise. On croit que des pénalités de ce genre contribueraient grandement à réveiller les parties ayant commis les infractions et à s'assurer qu'elles prennent une action corrective. Nous recommandons ainsi :

64. QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI PRÉVOIE L'IMPOSITION D'AMENDES À CEUX QUI NE SE CONFORMENT PAS À LA LOI. L'AGENCE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DEVRAIENT ÊTRE CHARGÉE DE DÉTERMINER L'AMPLEUR DE CES AMENDES.

La dernière question à discuter a trait à l'utilisation des fonds obtenus de ceux qui ont commis une infraction à la loi. Le Conseil a été mis au courant d'un modèle en vigueur en RFA, où l'on utilise de tels fonds pour la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Lorsque l'employeur ne peut remplir son quota de travailleurs handicapés, en raison d'une pénurie de postulants compétents, il doit verser dans un fonds un impôt compensatoire mensuel pour chaque place non comblée. Le fonds sert par la suite à favoriser la formation professionnelle et l'embauche des personnes handicapées.

Le Conseil s'intéresse grandement à cette idée et il estime qu'elle pourrait être adaptée à la situation de l'Ontario. Toutes les amendes collectées pour des infractions à la loi sur l'équité d'emploi pourraient être versées à un fonds spécial géré par l'agence responsable de l'application de la loi. Ces fonds serviraient ensuite à appuyer les initiatives de formation et d'emploi destinées aux membres des groupes cibles.

L'équité d'emploi au travail

L'application de l'équité d'emploi soulève un certain nombre de préoccupations pour chaque employeur particulier. Le Conseil a les commentaires suivants à émettre au sujet de ces préoccupations et des questions qui s'y rattachent.

- **La planification préliminaire**

Pour en arriver à la mise en oeuvre réussie d'un programme d'équité d'emploi, une entreprise doit mettre en pratique certaines mesures préliminaires. L'une des premières étapes consiste à obtenir des cadres supérieurs qu'il s'engagent publiquement à soutenir le programme. On doit déployer des efforts pour s'assurer que les principes de l'équité d'emploi soient intégrés à la structure organisationnelle d'une entreprise. Cette attitude doit se manifester d'abord chez le président-directeur général et se propager à tous les échelons de l'entreprise. C'est ce qu'affirme le président-directeur général du Canadien National, M. R.E. Lawless :

> Atteindre l'objectif que représente l'équité dans l'emploi exige une culture d'entreprise qui met sa fierté dans la justice. La responsabilité (et la fierté) doit être l'affaire de tous et de toutes. Tous les cadres du CN sont investis du mandat de poursuivre cet objectif (Canadien National, 1989).

Il faut désigner des cadres supérieurs qui seront responsables de la planification et de la mise en oeuvre du programme d'équité d'emploi et leur donner les ressources nécessaires à l'accomplissement de cette tâche. On doit créer des groupes de travail sur l'équité d'emploi dans le but d'obtenir l'appui de tous les employés. De tels groupes de travail peuvent accomplir diverses tâches. Ils peuvent notamment appuyer les gestionnaires et informer les administrateurs responsables de l'équité d'emploi des réactions quant aux points forts et faibles du programme. Il peuvent aussi offrir un soutien aux employés membres des groupes désignés et donner la possibilité à tous les employés de participer au programme. (ministère du Tourisme et des Loisirs de l'Ontario, 1988 : 5).

On devrait voir à ce que tous les employés (notamment ceux faisant partie des groupes désignés), à tous les niveaux de l'entreprise, soient encouragés à participer au programme. Le succès des programmes est lié à la contribution et à la prise en considération des points de vue des personnes qui ont personnellement vécu les problèmes. De plus, la participation des membres des groupes cibles peut aider l'entreprise à rejoindre les gens qui font partie des groupes cibles dans la collectivité. Dans les entreprises syndiquées, les représentants syndicaux devraient aussi siéger au comité.

Le Conseil est également conscient du fait qu'un nombre croissant de comités externes d'équité d'emploi ont été mis en place, comme par exemple le *London Employment Equity*

Network. Les comités externes peuvent être utiles en ce qu'ils permettent aux entreprises et aux groupes intéressés de tenir des rencontres régulières pour partager l'information au sujet de programmes d'équité d'emploi qui ont obtenu du succès. Grâce à ces réunions, les responsables peuvent acquérir des compétences, planifier des politiques et définir des techniques spécialisées ayant trait à divers aspects de l'équité d'emploi.

- **La collecte des données**

La collecte de données et l'analyse du profil de la main-d'oeuvre constituent des éléments essentiels d'un programme d'équité d'emploi au sein d'une entreprise. En plus d'aider l'entreprise à identifier l'étendue de la sous-représentation, ces résultats serviront ultérieurement à la rédaction des rapports exigés en vertu de la loi provinciale et à l'application des règlements.

L'entreprise devrait aller chercher les renseignements par des sondages auprès des employés, afin de constituer une banque de données sur le personnel pour le programme d'équité d'emploi. La participation à de tels sondages, qui demandent aux employés de s'auto-identifier comme membres d'un groupe désigné, devrait demeurer strictement volontaire. Plusieurs employés estiment que le fait de demander de tels renseignements est une atteinte à leurs droits individuels et croient que l'information sera utilisée à leur désavantage lorsque des possibilités d'emploi se présenteront dans l'avenir. Cette attitude se retrouve notamment chez les personnes qui ont un handicap caché.

Cette hésitation à s'auto-identifier a un impact négatif évident sur l'exactitude des résultats obtenus pour la banque de données, puisque les taux de représentation s'en trouvent réduits artificiellement. Avec des résultats incertains, il devient extrêmement difficile de planifier ensuite les objectifs et les échéanciers.

Le Conseil croit que l'engagement et la communication sont les solutions à ce problème. Les employeurs doivent donner des assurances à leurs employés que les renseignements obtenus seront conservés séparément et confidentiellement par les personnes responsables de l'équité d'emploi et qu'ils ne seront pas versés aux dossiers concernant la paye, les avantages sociaux, ou d'autres données sur le personnel. On doit aussi garantir que l'information ne sera utilisée qu'à des fins de planification du programme d'équité d'emploi.

Il faut mettre en oeuvre une stratégie de communication efficace pour véhiculer ce message. On doit voir à ce que les employés soient conscients de l'objectif du sondage et les assurer qu'il ne menace ni leur emploi, ni leur vie privée (ministère des Affaires civiques de l'Ontario, 1989e : 18). Les employés doivent être mis au courant du fait que l'employeur ne contrevient pas au Code des droits de la personne de l'Ontario en leur demandant de s'auto-identifier volontairement pour les fins de l'équité d'emploi.

L'affirmation de la nécessité d'une stratégie efficace de communication peut sembler vide de sens pour certains gestionnaires qui ont connu des difficultés en tentant de compiler des statistiques utiles. Ceux-ci soutiennent qu'ils ont fait tout ce qui était possible pour diffuser le message à leurs employés et, pourtant, le taux de participation au sondage est resté faible.

Le Conseil a tenu compte de ces commentaires et croit qu'il s'agit là de préoccupations légitimes. Toutefois, l'expérience dans un certain nombre d'entreprises a démontré que la réalisation d'un profil de la main-d'oeuvre n'est pas une tâche impossible. Il suffit d'y mettre les efforts nécessaires et de favoriser une culture d'entreprise qui engendre la confiance. La pleine participation est essentielle. Il faut consulter les employés dans le cadre de la planification et de l'administration du questionnaire. La consultation doit aussi s'étendre aux groupes de travail internes sur l'équité d'emploi et aux représentants syndicaux, de façon à obtenir leur appui.

On a mentionné précédemment les lignes directrices du gouvernement sur les définitions acceptables de l'incapacité. Les employeurs devraient demander l'aide de l'agence responsable de l'application de la loi sur l'équité d'emploi pour s'assurer que les questions de leur sondage soient établies en accord avec ces lignes directrices.

Enfin, on devrait encourager les employeurs à consulter leurs pairs au sein des autres entreprises pour apprendre comment ces derniers ont attaqué le problème de la confidentialité. Comme nous l'avons déjà souligné, certaines entreprises ont réussi à résoudre ce problème et elles peuvent ainsi fournir des conseils précieux à d'autres employeurs qui cherchent à entreprendre un sondage de leur main-d'oeuvre.

- **L'identification et l'élimination des obstacles**

Dans le chapitre V du présent rapport, nous avons discuté en détail du besoin d'éliminer les obstacles au travail et de procéder à des adaptations pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés.

Pour que les initiatives d'équité d'emploi soient vraiment efficaces, il est essentiel d'identifier les obstacles qui sont une source d'inéquité au travail et de prendre les mesures pour les corriger ou les éliminer (Jain & Hackett, 1989 : 200). Les employeurs doivent voir à ce que leurs programmes d'équité d'emploi expliquent précisément les moyens qui seront pris pour identifier et éliminer les obstacles au travail et dans quels délais on entend atteindre ces objectifs. On doit prendre des mesures pour identifier la responsabilité de façon à s'assurer que les programmes soient bien mis en oeuvre.

On devrait aussi envisager des mesures spéciales pour augmenter la représentation des personnes handicapées au sein de la main-d'oeuvre d'une entreprise. Par exemple, le Conseil a été mis au courant d'un projet spécial qui a été mis sur pied par le ministère de la Consommation et du Commerce de l'Ontario et qui est destiné aux groupes cibles dans le cadre de l'équité d'emploi. En créant un groupe additionnel d'heures de travail, le ministère a pu s'adresser spécifiquement aux membres des groupes sous-représentés et les inviter à postuler les postes ainsi créés.

- **La définition des objectifs et des échéanciers**

Tel que souligné précédemment, la définition des objectifs et des échéanciers est essentielle pour réaliser l'équité d'emploi. Les objectifs qui sont du ressort de l'employeur doivent être flexibles afin de tenir compte des différences entre les milieux de travail, mais ils doivent aussi être conçus de façon à en arriver à la représentation équitable dans un délai raisonnable.

Le Conseil a déjà proposé de fixer comme objectif d'en arriver à un niveau de représentation des travailleurs handicapés de 8 %, dans un délai ne dépassant pas 10 ans suivant la mise en oeuvre d'un programme d'équité d'emploi. Les employeurs devraient consulter régulièrement l'agence responsable de l'application afin de s'assurer que leurs objectifs soient réalistes et conformes à la loi.

- **L'évaluation et le contrôle**

Chaque entreprise devra définir une méthode pratique pour évaluer son programme et pour déterminer si ses objectifs ont été atteints, conformément aux dispositions qui seront comprises dans la loi provinciale.

Un certains nombres de facteurs influencent la réalisation des objectifs, dont le succès obtenu en ce qui a trait à l'identification et à l'élimination des obstacles, les résultats positifs des mesures spéciales pour augmenter la représentation, l'appui du personnel-cadre, la disponibilité de la main-d'oeuvre et la menace de sanctions imposées par le gouvernement.

L'entreprise devrait voir à faire les modifications nécessaires au programme pour solutionner les problèmes dans les secteurs où l'on a identifié des faiblesses. Lorsque cela s'avère nécessaire, il faudrait aussi avoir recours au conseil des autorités provinciales. L'adaptation du programme devrait être un processus continuel. Il faut chercher à obtenir la réaction des employés et des directeurs de services, sur une base régulière, en vue de s'assurer que les initiatives d'équité d'emploi répondent à leurs besoins.

S'il est vrai que la désignation d'un cadre supérieur responsable de la mise en oeuvre de l'équité d'emploi est un aspect important, les employeurs peuvent aussi envisager d'élargir cette responsabilité. Pour réussir à atteindre les objectifs, il faut que la responsabilité revienne aux administrateurs. "Les programmes d'équité d'emploi ont plus de chances de réussir lorsque les cadres aux divers échelons font partie de la planification et de la mise en oeuvre du programme, **et** qu'ils sont en tenus responsables" [TRADUCTION LIBRE] (Jain & Hackett, 1989 : 196). En conséquence, les employeurs devraient envisager d'inclure la réalisation des objectifs d'équité dans les évaluations de rendement des cadres responsables de l'embauche et des promotions.

LES QUESTIONS DE REVENU

Plusieurs politiques et pratiques inhérentes au système d'aide sociale de la province découragent les personnes handicapées de chercher ou de conserver un emploi. Ces aspects ont fait l'objet d'études détaillées, notamment dans le rapport du Comité d'examen de l'aide sociale (CEAS) **Transitions**, publié en septembre 1988. Il faut résoudre ces problèmes pour que les personnes handicapées puissent maximiser leur chances de travail.

En examinant les mesures qui découragent l'emploi au sein du système d'aide sociale, il est nécessaire d'aborder la question sous trois aspects : le traitement du revenu salarial; l'incertitude entourant le rétablissement des prestations; et le traitement de l'aide fournie en nature.

Le traitement du revenu salarial

Le Conseil a appris que plusieurs personnes handicapées qui reçoivent l'aide sociale hésitent à chercher de l'emploi parce qu'elles savent que leurs prestations seront réduites, ou supprimées complètement, lorsque leur revenu salarial aura dépassé un certain niveau.

Ces réductions, sous forme d'«impôt de recouvrement», peuvent être importantes pour un particulier puisque le salaire résultant d'un nouvel emploi n'est souvent pas suffisant pour compenser les pertes de revenu découlant de la réduction des prestations. Cette situation s'applique particulièrement aux travailleurs handicapées qui font leur entrée sur le marché du travail dans des emplois de premier échelon à salaire inférieur. Des emplois qui n'offrent que le salaire minimum ne suffisent pas à couvrir les coûts élevés des médicaments et des autres services spéciaux dont une personne handicapée a besoin quotidiennement.

Tout comme le CEAS, le Conseil est d'avis que les dispositions d'impôt de recouvrement sont illogiques, parce qu'elles forcent les personnes handicapées dont les revenus dépassent le plafond établi à faire des choix économiquement irrationnels. "Au lieu d'encourager les bénéficiaires de l'aide sociale qui travaillent à devenir plus autonomes et de les récompenser quand ils font des progrès dans ce sens, le système impose une

pénalité financière à ceux qui essaient d'y parvenir" (Comité d'examen de l'aide sociale, 1988 : 291).

Le rétablissement des prestations

Si elle échoue dans un emploi, la personne handicapée doit avoir l'assurance que ses prestations de l'aide sociale seront rapidement rétablies. À l'heure actuelle, cette personne fait face à des délais considérables. Il s'agit là d'un autre aspect contribuant davantage à décourager les personnes handicapées de chercher un emploi.

Le Conseil estime que la raison d'être du système d'aide sociale doit être réexaminée. Le système devrait servir à encourager les bénéficiaires à chercher de l'emploi, au lieu de les décourager. Les personnes handicapées ne devraient jamais être pénalisées lorsqu'elles essayent de travailler et de devenir autonomes.

Le Conseil est d'avis que les politiques révisées devront tenir compte des coûts additionnels que doit assumer une personne handicapée pour assurer sa subsistance. Les bénéficiaires devraient pouvoir continuer à recevoir un certain revenu sous forme de prestations jusqu'à ce qu'ils soient bien établis sur le marché du travail. On pourrait ensuite réduire graduellement les prestations, au fur et à mesure que les particuliers en arrivent à une plus grande sécurité d'emploi.

Plusieurs de ces commentaires vont dans le même sens que ceux émis dans le rapport **Transitions**. Le CEAS a présenté des recommandations détaillées sur la réforme du système de l'aide sociale, de façon à encourager les bénéficiaires à devenir plus autonomes.

Les membres du Conseil appuient les objectifs du comité et ils pressent le gouvernement de mettre en oeuvre les recommandations du rapport, qui demandent que l'on supprime les pénalités financières. En mai 1989, le ministère des Services sociaux et communautaires a libéré 415 millions de dollars pour des améliorations au système. Ces fonds serviront à augmenter le niveau de base des prestations de revenu et à subventionner le programme de soutien à l'emploi qui offre une solution partielle au problème des pénalités financières. Ces initiatives sont encourageantes mais le Conseil

croit en la nécessité de les poursuivre et d'augmenter le supplément du revenu. Nous recommandons ainsi :

65. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES AGISSE DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS POUR METTRE EN OEUVRE LES RECOMMANDATIONS CONTENUES DANS LE RAPPORT TRANSITIONS, PARTICULIÈREMENT CELLES AYANT TRAIT À L'AMÉLIORATION DES SUPPLÉMENTS DE REVENU ET AUX ENCOURAGEMENTS FINANCIERS À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES QUI BÉNÉFICIENT DE L'AIDE SOCIALE.

Le traitement de l'aide reçue en nature

Le traitement de l'aide reçue en nature dans le cadre du système d'aide sociale contribue également à décourager les bénéficiaires handicapés de chercher de l'emploi. Lorsque le revenu salarial d'un bénéficiaire dépasse un plafond établi, l'aide en nature (médicaments sur ordonnance, verres, soins dentaires, etc.) est supprimée.

Cette perte d'aide en nature est importante. De nombreuses personnes handicapées comptent sur cette aide et ne peuvent prendre le risque de la perdre. Comme nous l'avons déjà souligné, plusieurs personnes handicapées doivent souvent se contenter d'un emploi à salaire inférieur ou à temps partiel. De tels emplois n'offrent que rarement des programmes privés d'avantages sociaux couvrant le coût des médicaments et des autres soins médicaux. "Une personne handicapée bénéficiant de l'aide social qui s'aventure sur le marché du travail prend donc le risque de perdre ces avantages et peut donc empirer sa situation financière" [TRADUCTION LIBRE] (Rioux, 1985 : 624).

La crainte de perdre l'aide en nature peut constituer un facteur décisif qui empêchera une personne de prendre le risque d'accepter un premier emploi qu'on lui offrira. En l'absence d'un programme privé d'avantages sociaux, l'emploi s'avère un choix trop coûteux ne valant simplement rien pour une personne handicapée.

En annoncant son programme en mai 1989, le ministère des Services sociaux et communautaires a mis de l'avant l'idée d'une «zone tampon» par laquelle les personnes qui sont tout près d'être admissibles à une allocation pourraient recevoir une aide en nature, comme des médicaments et des soins dentaires.

Tout en étant encouragé par cette déclaration, le Conseil croit qu'il faut faire davantage. Les membres estiment que l'aide fournie en nature, notamment les médicaments et les autres soins médicaux, doit être maintenue jusqu'à ce que le particulier soit bien établi sur le marché du travail. Il faut également envisager d'élargir ces prestations pour répondre aux besoins des personnes qui doivent assumer des coûts très élevés pour les médicaments, sans égard à leur revenu. En garantissant le maintien de ces prestations, on pourrait alléger les craintes des bénéficiaires de l'aide sociale et leur permettre de faire un premier pas en vue de trouver un emploi. Nous recommandons ainsi :

66. **QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES RÉVISE SES POLITIQUES D'AIDE SOCIALE AFIN DE PERMETTRE AUX PERSONNES HANDICAPÉES DE CONTINUER À RECEVOIR UNE AIDE EN NATURE JUSQU'À CE QU'ELLE SOIENT BIEN ÉTABLIES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET QU'ELLES DISPOSENT DE REVENUS SUFFISANTS POUR ASSUMER LES COÛTS DÉCOULANT DE LEUR INCAPACITÉ.**

Nous recommandons aussi :

67. **QUE LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES VOIENT À FOURNIR UNE AIDE EN NATURE AUX PERSONNES QUI DOIVENT ASSUMER DES COÛTS TRÈS ÉLEVÉS POUR DES MÉDICAMENTS ET DES SOINS MÉDICAUX.**

La nécessité d'un nouveau programme de supplément du revenu en cas d'incapacité

Étant donné les problèmes de longue date reliés au système d'aide sociale, le Conseil estime que le gouvernement de l'Ontario devrait repenser tout le système d'indemnisations pour pertes de revenus. À l'heure actuelle, les personnes handicapées doivent se fier à un système morcelé de soutien du revenu, comprenant leurs liquidités personnelles, des assurances privées lorsque possible, l'indemnisation des accidents du travail, ou les prestations d'aide sociale. Comme le souligne le CEAS, "le système actuel est onéreux, complexe, injuste et inéquitable" (1988 : 120).

Le Conseil croit à la nécessité d'un système universel d'assurance-incapacité pouvant assurer des prestations égales aux personnes handicapées, sans égard à la cause de l'incapacité ou à l'âge de la personne au moment où elle en a été atteinte. Ce système

offrirait une autre protection pour ceux qui commencent à travailler. En 1986, le Conseil avait déjà recommandé au gouvernement d'appliquer une approche rationnalisée qui intégrerait, en un seul système, l'indemnisation des accidents de travail, les pensions, les assurances et les autres programmes d'indemnisation. On souvent cité comme modèle le système d'assurance-incapacité de la Nouvelle-Zélande.

La mise sur pied d'un système universel d'assurance-incapacité est un sujet qui a été étudié par un certain nombre de gouvernements provinciaux, dont ceux de la Saskatchewan et du Manitoba. En 1984, on a mis sur pied un groupe de travail fédéral-provincial pour étudier la question plus avant. En 1988, le CEAS a recommandé au gouvernement de l'Ontario de mettre sur pied un système complet d'assurance-incapacité pour les personnes ayant vécu une expérience de travail et un programme de supplément du revenu en cas d'incapacité pour les personnes n'ayant pas vécu de telle expérience. Le gouvernement de l'Ontario n'a pas encore officiellement répondu à ces recommandations.

Le gouvernement de l'Ontario devrait réexaminer la question pour déterminer le potentiel et la viabilité d'un système complet d'assurance-incapacité, à la lumière de l'appui exprimé par le Conseil en faveur de la mise sur pied d'un tel système et de la priorité que le Conseil accorde aussi à l'emploi pour les personnes handicapées. Un tel système devrait être fondé sur l'universalité et l'équité, en assurant des prestations sans égard à la cause de l'incapacité et à la situation d'une personne, que celle-ci fasse partie de la main-d'oeuvre ou non. On devrait miser sur la prévention des accidents et de l'incapacité au travail, de même que sur la réadaptation rapide, de sorte que les personnes handicapées soient encouragées à regagner le maximum des montants perdus dans les plus brefs délais possibles. Nous recommandons :

68. **QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO RÉEXAMINE LA VIABILITÉ D'UN SYSTÈME COMPLET ET UNIVERSEL D'ASSURANCE-INCAPACITÉ POUR TOUTES LES PERSONNES HANDICAPÉES, SANS ÉGARD À LA CAUSE DE L'INCAPACITÉ OU À L'ÂGE DE LA PERSONNE AU MOMENT OÙ ELLE EN A ÉTÉ ATTEINTE.**

LES EMPLOIS PROTÉGÉS ET LE SOUTIEN AU TRAVAIL

Il y aura toujours des personnes qui ne seront pas capables d'obtenir et de conserver un emploi dans un milieu de travail concurrentiel. Comme cela a été souligné lors des audiences qu'a tenues le Conseil, l'approche basée sur le «résultat total», qui se manifeste dans un marché du travail où règne la concurrence, n'est pas toujours compatible avec les besoins de certaines personnes handicapées. Pour ceux et celles qui éprouvent des difficultés dans un emploi concurrentiel, un autre alternative s'offre : l'emploi protégé ou le soutien au travail.

Le travail en milieu protégé

Par le passé, les emplois ou les ateliers protégés étaient considérés comme la meilleure solution de rechange à l'emploi concurrentiel. Cette approche permettait aux travailleurs d'en arriver à leur niveau de production maximal dans un milieu non concurrentiel offrant soutien et sécurité. Les partisans de ces milieux protégés soulignent qu'ils offrent aussi la possibilité aux personnes d'acquérir des compétences et de se préparer au marché du travail concurrentiel.

Toutefois, les ateliers ont fait l'objet de critiques grandissantes au cours des dernières années. On a soutenu qu'ils constituaient des ghettos de travail qui ne servaient qu'à isoler et qu'à mettre à part les travailleurs handicapés par rapport au reste de la main-d'oeuvre. Cela est en opposition directe à l'objectif d'intégration.

On a également souligné le manque d'efficacité de la formation en atelier protégé, qui a lieu dans des conditions artificielles et qui est rarement applicable dans un milieu de travail non protégé. À long terme, le travailleur peut donc rester indéfiniment dans un milieu protégé, qui devient alors un «garde-emploi» [TRADUCTION LIBRE].

De plus, les travailleurs en milieu protégé reçoivent un salaire inférieur et se sentent exploités. On invoque que les bénéficiaires sont des apprentis, et non des employés, pour justifier la décision de leur donner moins que le salaire minimum.

Certains ateliers protégés sont gérés en fonction des besoins de l'organisme, qui ne concordent pas toujours bien avec les intérêts des travailleurs handicapés. Dans plusieurs cas, les bailleurs de fonds des ateliers voient la production comme une source de revenus. Les gérants des ateliers peuvent être peu enclins à encourager leurs meilleurs travailleurs à faire leur chemin dans la collectivité, parce que leur production constitue une importante source de revenus (Annable, 1989 : 80).

Les agents de service ont reconnu que ces critiques pouvaient avoir été justifiées dans le passé. Le Conseil a appris lors de ses audiences que les ateliers protégés sont maintenant en train de revoir leur mandat dans le but de faciliter la passage des travailleurs au marché du travail concurrentiel. Les partisans des milieux de travail protégés affirment désormais qu'ils peuvent constituer des lieux de travail où règnent la créativité et l'imagination. Ces gens estiment que le gouvernement provincial devrait envisager des moyens d'encourager et de favoriser cette approche.

On a aussi exprimé des inquiétudes au Conseil sur la possibilité que le gouvernement décide de fermer des ateliers protégés, dont on a en réalité fort besoin. S'il est vrai que l'objectif est d'intégrer les personnes à la main-d'oeuvre, on rappelle aussi qu'il y aura toujours des gens qui travailleront mieux dans un milieu protégé. On soutient également que c'est au travailleur de décider, le cas échéant, s'il est prêt ou non à prendre un emploi concurrentiel. Le travailleur peut toujours choisir de revenir au milieu protégé.

Les membres reconnaoissent que l'emploi protégé va à l'encontre de l'objectif d'intégration. En même temps, le Conseil croit qu'il s'agit d'un choix valable pour les travailleurs handicapés et qu'il ne doit pas être éliminé totalement. On ne devrait toutefois pas encourager la mise en place de nouveaux milieux protégés, et les ateliers déjà en place devraient chercher à concentrer leurs efforts sur l'emploi dans la collectivité. Partout où c'est possible, ils devraient être logés dans un milieu de travail ordinaire.

On devrait exiger des agences qui cherchent à obtenir des fonds du gouvernement qu'elles fassent la preuve de leur efficacité dans la réadaptation des travailleurs et dans le soutien à la transition d'un emploi protégé à un travail dans la collectivité.

Tout en étant d'avis que certains ateliers existants devraient être maintenus, le Conseil estime également que tout nouvel appui financier du gouvernement devrait être destiné à

des projets qui favorisent le travail dans la collectivité. Le gouvernement devrait exiger que les ateliers protégés qui restent en place assurent un service de haute qualité à leurs travailleurs. Nous recommandons ainsi :

69. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES CONTINUE D'ASSURER LE FINANCEMENT DE CERTAINS ATELIERS DE TRAVAIL PROTÉGÉS DÉJÀ EN PLACE. ON NE DEVRAIT PAS FAVORISER LA MISE SUR PIED DE NOUVEAUX ATELIERS PROTÉGÉS. TOUT NOUVEAU PROGRAMME DE SUBVENTIONS DEVRAIT ÊTRE DIRIGÉ VERS DES PROJETS AXÉS SUR LE TRAVAIL DANS LA COLLECTIVITÉ.

Le Conseil croit que l'emploi protégé doit être envisagé comme une étape dans une progression continue dont l'aboutissement est l'obtention d'un emploi et l'intégration de la personne au sein de la main-d'oeuvre. Pour la plupart des gens, il ne devrait s'agir que d'une étape de transition. L'emploi protégé ne devrait être considéré comme une étape finale que pour un petit nombre de personnes en termes relatifs.

Dans le but de s'assurer que les travailleurs s'efforcent bien de s'intégrer dans un emploi, les ateliers devraient établir des plans de travail individuels, qui précisent clairement les objectifs professionnels de l'employé et qui définissent les attentes et les critères. On devrait aussi établir un échéancier de façon à ce que le travailleur puisse concentrer ses efforts en fonction d'une date-cible. Nous recommandons ainsi :

70. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES EXIGENT QUE LES RESPONSABLES DES ATELIERS DE TRAVAIL PROTÉGÉS ÉTABLISSENT, AVEC LEURS TRAVAILLEURS, DES PLANS DE TRAVAIL COMPRENANT DES BUTS ET DES ÉCHÉANCIERS QUI DÉFINISSENT CLAIREMENT LES ATTENTES ET LES OBJECTIFS PROFESSIONNELS.

Le soutien au travail

Des programmes de soutien au travail on vu le jour dans plusieurs régions, à la suite de l'insatisfaction exprimée face aux programmes d'emplois en milieux protégés. Les programmes de soutien insistent sur la formation au travail pour les employés handicapés dont le rendement est inférieur à ce que l'on exige dans un milieu concurrentiel. Au lieu d'utiliser l'approche fondée sur la formation suivie du placement, les programmes de soutien favorisent plutôt le placement, puis la formation.

Le soutien au travail constitue une solution préférable aux milieux protégés parce que l'activité se déroule dans un milieu de travail réel au sein de la collectivité. Non seulement la formation ainsi fournie est-elle plus efficace, mais cette approche favorise aussi l'objectif d'intégration de la personne au travail.

Dans un emploi soutenu, les travailleurs reçoivent l'aide d'un moniteur ou d'un facilitateur au travail, tout au long de la durée de l'emploi. Les fonctions du moniteur peuvent consister à aider le travailleur à identifier ses compétences et ses aptitudes, à développer et à favoriser des attitudes convenant au travail, à organiser l'expérience de travail et à négocier avec l'employeur, en plus d'assurer un soutien dans le milieu de travail.

Ce soutien demeure en place tant et aussi longtemps qu'il est nécessaire. Habituellement, il prend moins d'importance au fur et à mesure que le travailleur apprend les tâches qui sont rattachées à l'emploi. On a souligné au Conseil qu'il était essentiel que des moniteurs de travail soient disponibles pour aider l'employé comme l'employeur chaque fois que cela s'avérait nécessaire.

Le ministère des Services sociaux et communautaires appuie les objectifs des programmes de soutien au travail et il a mis sur pied le Projet Possibilités pour encourager la mise en oeuvre d'un plus grand nombre de programmes d'intégration au travail.

Le Projet Possibilités compte quatre éléments : les programmes de soutien au travail, une politique révisée sur les salaires pour les emplois non concurrentiels; des programmes de formation au travail; et des programmes de jour non professionnels pour les personnes qui choisissent de ne pas s'engager du côté professionnel.

Le Conseil a reçu, lors de ses audiences, de nombreux commentaires élogieux sur les objectifs du Projet Possibilités. On estime que cette initiative s'inspire d'une vision avant-gardiste qu'il faut encourager. La plupart des projets actuels de soutien au travail sont destinés aux personnes atteintes de déficience mentale. Il est nécessaire d'élargir et de modifier ces projets pour que des personnes atteintes de déficience physique ou psychiatrique puissent aussi y avoir accès.

Le Conseil conserve quand même certaines inquiétudes au sujet de la politique sur les salaires. Nous en discuterons en peu plus loin. Toutefois, les membres appuient de façon générale les objectifs du Projet Possibilités, particulièrement ceux qui touchent le soutien au travail. Nous recommandons ainsi :

71. QUE LE MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES CONTINUE À METTRE EN OEUVRE DES PROGRAMMES DE SOUTIEN AU TRAVAIL PAR L'ENTREMISE DU PROJET POSSIBILITÉS.

Quoique l'idée du soutien au travail ait reçu l'appui généralisé des personnes handicapées, des employeurs et des agences communautaires, on a quand même exprimé des préoccupations au Conseil au sujet du fonctionnement des programmes au niveau régional.

La principale préoccupation a trait à la formation et à la charge de travail des moniteurs, chez qui l'on constate un taux élevé d'épuisement. Le manque de ressources a pour effet que les moniteurs de travail doivent composer avec de lourdes demandes venant des employés et des employeurs. Puisque la fonction du moniteur est d'assurer un soutien chaque fois que c'est nécessaire, cette surchage pose évidemment un problème. L'employé fait face à une difficulté au travail et ne peut obtenir une consultation; le moniteur ressent de la frustration parce qu'il (ou elle) ne peut répondre à toutes les demandes; et l'employeur est déconcerté parce que l'engagement d'assurer le soutien lorsque nécessaire n'est pas respecté.

Pour résoudre ces problèmes, les gouvernements doivent accroître le montant des subventions aux agences qui administrent des programmes de soutien au travail. Les agences doivent pouvoir disposer des moyens financiers qui leur permettront d'embaucher un nombre suffisant de moniteurs pour répondre aux demandes de service des employés et des employeurs. Nous recommandons ainsi :

72. QUE LE MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION ET QUE LE MINISTÈRE PROVINCIAL DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES AUGMENTENT LES SUBVENTIONS POUR LES PROGRAMMES DE SOUTIEN AU TRAVAIL AFIN DE PERMETTRE L'EMBAUCHE D'UN NOMBRE SUFFISANT DE MONITEURS DE TRAVAIL.

On doit également trouver des moyens d'alléger le stress auquel les moniteurs de travail sont exposés. On pourrait envisager la consultation des pairs et des périodes de relâche pour ceux qui travaillent dans le milieu.

Tel que déjà souligné, certains employeurs se sont plaints de ne pas avoir reçu un soutien adéquat des moniteurs de travail. Ces employeurs se sentent donc abandonnés. Si des problèmes se présentent au travail, il n'y pas personne à qui en référer. L'une des solutions serait de former un co-travailleur comme moniteur de travail. Le co-travailleur serait donc disponible pour offrir de l'aide, puisqu'il serait toujours présent sur le lieu de travail. Cette méthode permettrait aussi au travailleur ou à la travailleuse handicapé(e) d'établir des rapports sociaux avec ses pairs.

Dans la plupart des milieux de travail, les travailleurs sont prêts à aider leurs collègues s'ils ont besoin de soutien au travail. Les membres du Conseil n'ont aucune raison de croire que la situation puisse être différente pour les travailleurs qui sont placés dans des emplois soutenus.

La nécessité d'un salaire équitable

La question de la rémunération des travailleurs handicapés qui n'ont pas la capacité d'offrir un rendement répondant aux exigences d'un milieu concurrentiel a été soulevée à plusieurs reprises lors des audiences tenues par le Conseil.

Les employeurs ont souligné qu'il était injuste de verser un plein salaire à une personne qui n'est pas en mesure d'offrir un plein rendement. On ne peut s'attendre à ce qu'une entreprise puisse agir de la sorte pendant longtemps et en même temps demeurer rentable et concurrentielle. Qui plus est, les autres employés pourraient faire preuve de mécontentement si un travailleur handicapé recevait le même salaire tout en offrant un rendement moindre.

Les responsables des ateliers de travail protégés reconnaissent que certains de leurs travailleurs reçoivent une rémunération inférieure au salaire minimum. Toutefois, ils soulignent également que l'argent n'est pas la seule récompense que procure le travail. Les ateliers protégés offrent aussi aux travailleurs la possibilité d'établir des rapports

sociaux. La satisfaction que retirent certains employés de leur rendement et de leur apport social est tout aussi importante.

Tout en acceptant ce point de vue, les membres du Conseil estiment que tous les travailleurs handicapés, y compris ceux qui n'ont pas la capacité d'offrir un rendement concurrentiel, ont le droit à une rémunération équitable et adéquate pour leur travail.

En 1989, le ministère des Services sociaux et communautaires a émis un projet de loi sur l'équité salariale (*Fair Wage Policy Act*). Le projet avait pour but d'assurer que les personnes handicapées ne pouvant entrer en concurrence sur le marché du travail aient droit, pour les heures travaillées, à un salaire équitable n'étant pas inférieur au salaire minimum en vigueur en Ontario. Le projet rétablirait aussi l'autorité légale des ateliers protégés qui avait été mise en doute depuis que le ministère du Travail avait abrogé l'article 24 de la Loi sur les normes d'emploi. L'article 24 permettait une rémunération inférieure au salaire minimum pour les personnes travaillant en ateliers protégés.

Selon le projet de loi, les employeurs pourraient payer un salaire aux travailleurs handicapés en fonction de leur niveau de rendement. Le rendement individuel au travail serait jugé selon des critères objectifs et uniformes. Par exemple, si un travailleur n'était capable de produire qu'à 50 % du critère de travail établi, alors l'employeur pourrait ne lui verser que 50 % du plein salaire. Le supplément de l'aide sociale viendrait ensuite combler le revenu de la personne qui travaille, de sorte qu'elle puisse obtenir une rémunération au moins égale au salaire minimum.

On propose aussi des moyens de protection, tels que des vérifications régulières du rendement d'un travailleur, de même que la mise en oeuvre d'une procédure d'appel. Ces dispositions auraient pour but d'assurer que le travailleur reçoive une rémunération convenable et qu'il ne soit pas exploité par l'employeur.

À première vue, le projet du ministère semble être raisonnable. Toutefois, en l'étudiant plus en profondeur, les membres ont découvert certains problèmes. Par exemple, comment seraient établis les critères de travail et quels moyens prendrait-on afin de s'assurer que ces critères soient équitables? Le ministère a précisé qu'en définissant un critère de travail on prendrait en considération le "rendement moyen des travailleurs dans des conditions semblables, en tenant compte de la fatigue et des périodes de repos et de

l'équilibre entre la qualité et le montant de la production" [TRADUCTION LIBRE] (ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, 1989 : 14).

Cet énoncé laisse une grande marge à l'interprétation. Le Conseil se demande quelles mesures de protection pourraient empêcher un employeur d'utiliser un échantillonage des travailleurs offrant le meilleur rendement pour établir la moyenne. Un employeur sans scrupules pourrait être tenté d'augmenter artificiellement la moyenne de façon à pouvoir réduire le salaire versé à un travailleur handicapé.

De plus, si le ministère comble toujours le salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau du salaire minimum, quel encouragement le travailleur handicapé aura-t-il de s'améliorer et d'augmenter son rendement? Par exemple, si un travailleur offre un rendement équivalent à 50 % du critère de travail établi, la politique assure que la personne recevra au moins le salaire minimum grâce à la rémunération par l'employeur et aux suppléments de revenu du gouvernement. Si la personne qui travaille augmentait son taux de rendement à 60 % du critère établi, elle ne recevrait quand même que l'équivalent du salaire minimum. Les fonctionnaires du ministère soutiennent que l'encouragement existe bien de fait, mais le Conseil n'en est pas convaincu.

Le Conseil estime que le ministère devrait continuer ses consultations avec des personnes renseignées dans ce domaine. Les membres du Conseil ne croient pas qu'on ait encore trouvé la meilleure solution.

LES ATTITUDES ET LA SENSIBILISATION DU PUBLIC

Les obstacles découlant des attitudes

Pour que les travailleurs handicapés puissent avoir des chances égales d'accès à l'emploi, il faut s'attaquer sérieusement aux obstacles systémiques, dont les attitudes négatives. Il faut faire disparaître les mythes et créer des milieux stimulants. Il ne sert à rien de dépenser des fonds pour des programmes de préparation à l'emploi pour les personnes handicapées lorsque la collectivité dans son ensemble, telle que représentée par les employeurs, comme les autres travailleurs, n'est pas prête à accepter ces personnes sur le marché du travail, a-t-on dit au Conseil.

S'il est toujours possible d'éliminer les obstacles de nature physique, les attitudes sociales face à l'incapacité sont beaucoup plus difficiles à vaincre. Elles constituent l'un des plus grands obstacles à l'emploi. Comme l'a souligné le ministre délégué aux Personnes handicapées : "Ce sont les idées dépassées et l'étroitesse d'esprit qui barrent le chemin à l'égalité des chances" [TRADUCTION LIBRE].

Trop souvent, les employeurs insistent sur l'incapacité d'une personne plutôt que de miser sur ses compétences, son potentiel et sa détermination à réussir. Le postulant est d'abord et avant tout considéré comme étant handicapé et donc, comme incapable de contribuer à l'essor de l'entreprise.

> Les suppositions quant aux besoins des personnes handicapées sont souvent basées sur des idées au sujet de l'incapacité de la personne d'accomplir certaines choses. L'incapacité devient le facteur qui caractérise la personne en entier, plutôt qu'un seul aspect de cette personne... L'incapacité est perçue comme une condition généralisée dans laquelle on tend à incorporer une idée d'incompétence [TRADUCTION LIBRE] (Rioux, 1985 : 618).

Les attitudes négatives ne sont pas nécessairement intentionnelles. Dans un article traitant l'intégration des employés handicapés sur le marché du travail, les auteurs Robert Nathanson et Jeffrey Lambert soulignaient :

> Indépendamment de l'étendue de leur formation, de leur degré de sensibilisation, de leurs bonnes intentions ou de leur objectivité, les directeurs et les chefs de services,

> de même que les travailleurs affectés à la production... ne sont pas à l'abri des partis pris, des croyances et des préjugés au sujet des personnes handicapées. Ces sentiments et ces opinions, ancrées profondément, et souvent subconsciemment, sont transférées dans l'interaction quotidienne avec les travailleurs handicapés et peuvent avoir un profond impact sur l'intégration sociale et professionnelle de ces personnes dans la collectivité commerciale et industrielle [TRADUCTION LIBRE] (Nathanson & Lambert, 1981 : 110).

Qui plus est, on a constaté que les attitudes négatives sont plus étendues face à certains groupes de personnes handicapées que d'autres. On a souligné au Conseil que les employeurs sont plus enclins à embaucher des personnes atteintes de déficience physique, que des personnes atteintes de déficiences mentale, intellectuelle, ou psychiatrique. Les employeurs estiment être mieux en mesure de comprendre une incapacité visible, alors qu'ils font preuve d'une plus grande incertitude lorsqu'il s'agit de difficultés d'apprentissage, de déficiences mentales ou psychiatriques, ou d'une autre incapacité non visible. Il est donc plus difficile pour les personnes atteintes d'une déficience non visible de franchir la porte d'entrée et de faire la preuve de leurs aptitudes.

Le manque de compréhension a également mené plusieurs employeurs à faire des suppositions inexactes quant à l'embauche de personnes handicapées. Certains employeurs croient que la présence de ces travailleurs augmentera les risques au niveau de la sécurité, en plus d'occasionner une hausse des primes de l'assurance-maladie, une réduction du rendement et un accroissement de l'absentéisme. Ces croyances sont basées sur de fausses hypothèses.

Le changement des attitudes : Les solutions possibles

La loi sur l'équité d'emploi est l'une des solutions au problème des obstacles systémiques. La loi peut changer le comportement, ce qui contribuera éventuellement à changer l'attitude. Les attitudes négatives sont bien ancrées dans notre société et il faut intensifier les efforts pour les changer. On peut heureusement souligner des progrès encourageants vers des attitudes plus éclairées, surtout depuis qu'a eu lieu l'Année internationale des personnes handicapées en 1981. Dans le but de poursuive ce progrès, il faut envoyer des messages positifs à plusieurs niveaux.

Il faut notamment voir à ce que les employeurs prennent conscience de leurs propres attitudes, et du comportement qui en découle, si l'on veut qu'ils puissent avoir des rapports utiles avec leurs employés handicapés, dès maintenant et dans le futur (Nathanson & Lambert, 1981). On doit aussi les éclairer sur la nature de l'incapacité et le potentiel de travail que possèdent les personnes handicapées. Les autres travailleurs oeuvrant dans le même milieu doivent comprendre que les personnes handicapées compétentes ont le droit de se joindre à la main-d'oeuvre et de contribuer, par leurs compétences, à la rentabilité de l'entreprise.

On peut remplacer des perceptions profondément ancrées par l'éducation, par des rencontres positives et par l'expérience personnelle. Les placements réussis peuvent servir d'exemples pour montrer aux employeurs et aux employés que l'embauche des personnes handicapées peut donner des résultats positifs et avantager tout le monde. La loi sur l'équité d'emploi devrait aider à cette prise de conscience en créant plus de chances pour les personnes handicapées de faire la preuve de leur aptitudes. Elle devrait ainsi encourager un plus grand nombre de gens à faire leur entrée sur le marché du travail.

Lors des audiences, les employeurs ont dit au Conseil que l'embauche de travailleurs handicapés constituait un investissement rentable; que c'était une bonne décisi n en affaires et que tout le monde en retirait des bénéfices. Dans plusieurs cas, les employeurs ont dit considérer leurs travailleurs handicapés comme des employés modèles qui ne s'absentaient que rarement du travail et qui se montraient enthousiastes et prêts à relever un défi. Ce sont là des commentaires encourageants. Un plus grand nombre d'employeurs doivent entendre ce message.

Le Conseil croit que la responsabilité de véhiculer ce message revient aux employeurs, aux syndicats, aux associations de gens d'affaires, aux agences communautaires qui désservent les personnes handicapées et au gouvernement. Les employeurs qui ont embauché des personnes handicapées disposent de connaissances de base à ce sujet et peuvent parler directement de leur expérience. De plus, les employeurs qui n'ont pas vécu cette expérience seront plus enclins à croire leurs collègues et à leur faire confiance. Les syndicats ont une chance unique de défendre les travailleurs handicapés auprès des employeurs, comme auprès de leurs collègues membres d'un syndicat. Le gouvernement est en mesure d'influencer la société dans son ensemble grâce à des moyens de communication efficaces.

On a dit au Conseil que plusieurs employeurs n'avaient pas d'objection à l'embauche des personnes handicapées. Mais encore faut-il établir des premiers contacts avec eux pour qu'ils le fassent. Les conseils communautaires régionaux de l'emploi peuvent jouer un rôle utile, en éduquant les employeurs dans leur localité et donnant de la publicité aux réussites. Les conseils, qui regroupent des représentants des entreprises, des syndicats, du gouvernement et des usagers handicapés, tiennent des rencontres avec les employeurs pour discuter de leurs préoccupations et pour leur faire prendre conscience du potentiel des personnes handicapées. Ces conseils sont également en mesure de diffuser de l'information sur toute une gamme de services de soutien déjà en place et peuvent aider à coordonner le travail des agences.

Il existe déjà plusieurs modèles de conseils communautaires dans la province, parmi lesquels on peut nommer les conseils de ressources communautaires, les comités d'équité d'emploi, les chambres de commerce régionales, les organismes municipaux et les syndicats. Nous recommandons ainsi :

73. QUE LES CHAMBRES DE COMMERCE RÉGIONALES, DE MÊME QUE LA CHAMBRE DE COMMERCE DE L'ONTARIO, L'ASSOCIATION DES MUNICIPALITÉS DE L'ONTARIO ET LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO, AINSI QUE LES ORGANISMES QUI DESSERVENT LES PERSONNES HANDICAPÉES, JOUENT UN RÔLE DE CHEF DE FILE DANS LA MISE SUR PIED DES CONSEILS DE RESSOURCES COMMUNAUTAIRES POUR PROMOUVOIR LE POTENTIEL DE TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.

Dans un sens plus large, l'engagement à favoriser l'égalité et à susciter des attitudes positives en ce qui a trait au potentiel de travail des travailleurs handicapés doit venir des personnes au plus haut échelon des entreprises, des syndicats et du gouvernement.

Le Conseil propose la mise sur pied d'un comité «ruban bleu» en Ontario, qui s'apparenterait au *President's Committee on Employment of the Handicapped* des États-Unis. Ce comité composé de hauts administrateurs, de représentants syndicaux et de personnes handicapées, serait présidé par le premier ministre et il aurait pour fonction de promouvoir des initiatives pour l'emploi des personnes handicapées et des membres des autres groupes cibles de l'équité d'emploi. Sa tâche serait de sensibiliser le public et de favoriser de nouvelles initiatives dans le domaine de l'équité d'emploi, en plus de souligner les réalisations importantes. Nous recommandons ainsi :

74. QUE LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO METTE SUR PIED UN ORGANISME CONSULTATIF PROVINCIAL SUR LES CHANCES D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET DES MEMBRES DES AUTRES GROUPES CIBLES DE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

Les campagnes de sensibilisation doivent également viser les collègues de travail et les superviseurs. Le fait de convaincre les cadres supérieurs d'embaucher des travailleurs handicapés n'aura pas beaucoup d'effet si les obstacles découlant des attitudes en milieu de travail ne sont pas éliminés. Il est particulièrement important que les travailleurs qui ont des contacts directs avec des personnes handicapées soient pleinement conscients des compétences et des responsabilités de ces personnes.

L'un des moyens de changer les attitudes et de sensibiliser davantage les co-travailleurs est de les faire participer à l'identification et à l'élimination des obstacles au travail. Grâce à cette participation, les employés non handicapés acquéreraient une meilleure compréhension des problèmes et des défis auxquels font face les employés handicapés.

En ce qui a trait à la gestion, on devrait profiter de toutes les possibilités pour inclure des éléments dans les cours de perfectionnement visant à mieux sensibiliser les directeurs et les superviseurs. Il est essentiel de s'assurer leur appui puisque c'est à eux que revient la responsabilité des décisions dans l'embauche.

Il faut insister sur l'importance de la flexibilité dans l'embauche. Les personnes handicapées ne forment pas un groupe homogène. Chaque personne à ses compétences, ses besoins et ses aptitudes propres. Il faut en tenir compte lors de l'embauche.

Tous les employés dans un milieu de travail devraient être encouragés à offrir des commentaires et une critique constructive sur les initiatives d'équité d'emploi. Les comités d'employés pourraient offrir une aide dans ce domaine.

Enfin, le gouvernement doit mettre en oeuvre un plan de communication efficace pour mieux sensibiliser le grand public. Le Conseil est heureux de souligner que l'Office des personnes handicapés de l'Ontario a lancé une campagne de sensibilisation primée. Intitulée «C'est une question d'attitude», la campagne présentaient six Ontariens qui exprimaient, en leurs propres mots, leurs opinions sur les obstacles découlant des attitudes.

Le Conseil est d'avis que cette campagne a bien réussi et qu'elle a contribué à une plus grande sensibilisation du public. Les messages télévisés sont perçus comme ayant le plus grand impact, puisque la télévision est le moyen le plus efficace de rejoindre une section importante de la société en Ontario.

Toutefois, le Conseil estime nécessaire d'élargir la campagne pour lui donner une dimension touchant l'emploi, de façon à s'attaquer au problème des obstacles découlant des attitudes en milieu de travail. Comme nous l'avons souligné tout au long de ce rapport, les réalisations ne manquent pas dans toutes les régions de la province et il faut les faire connaître. La campagne, qui devrait aussi s'adresser aux collectivités ethniques et culturelles, devrait insister sur les aptitudes, plutôt que sur l'incapacité, et renforcer l'idée que les travailleurs handicapés ne cherchent pas à obtenir un traitement de faveur. Les personnes handicapées veulent être considérées d'abord et avant tout comme des employés rentables, dont la déficience ne constitue qu'un aspect secondaire (Nathanson & Lambert, 1981). Nous recommandons ainsi :

75. QUE L'OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO ÉLARGISSE SA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DU PUBLIC POUR Y INCLURE UNE DIMENSION SUR LE POTENTIEL DE TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.

La nécessité de l'information

Les personnes handicapées ne sont souvent pas au courant des services et des programmes en place qui ont pour but de leur venir en aide dans leur recherche d'un emploi. Un sondage effectué aux États-Unis en 1986 auprès de personnes handicapées a démontré que 53 % d'entre elles trouvaient difficiles de se renseigner sur les services essentiels dans les domaines de l'empoi et de la réadaptation. Le rapport concluait que "le manque d'information sur les services constitue de toute évidence un obstacle pour de nombreuses personnes handicapées... Le manque d'information sur les services peut aussi être un facteur décisif faisant obstacle à l'emploi" [TRADUCTION LIBRE] (Taylor et al, 1986 : 70).

Ces données démontrent que les agences et le gouvernement doivent coordonner leurs services et les faire connaître, de façon à ce que ceux qu'ils désservent directement

puissent en être informés et être encouragés à y avoir recours. Les centres d'emploi du Canada et les banques centralisées d'emplois pourraient remplir un rôle utile en offrant de tels services.

CONCLUSION

Tout au long des consultations qu'ils ont eues, les membres du Conseil ont vu la confirmation très nette de leur opinion que le temps est venu pour la société de reconnaître que les personnes handicapées ont le droit de prendre leur place sur le marché du travail. Les personnes handicapées ne demandent rien d'extraordinaire. Elles veulent travailler et apporter leur contribution.

Pour créer de nouvelles possibilités, il faut que le gouvernement, les employeurs dans l'industrie et le secteur public, les personnes handicapées elles-mêmes, les syndicats et les professionnels dans le domaine de l'éducation s'engagent dans les plus brefs délais à une action commune. Puisque les pratiques discriminatoires dans l'emploi n'ont pas évolué du jour au lendemain, il n'est pas réaliste de s'attendre à trouver un remède instantané. Le Conseil estime donc urgent de mettre en oeuvre la loi sur l'équité dans l'emploi.

Le Conseil est convaincu que le financement de programmes et de services dans le domaine de l'emploi doit être considéré comme un investissement à court terme pouvant porter des fruits à long terme, puisqu'il permettra à la personne handicapée de contribuer à l'économie de la province et d'assumer une part du fardeau fiscal. Un montant investi aujourd'hui permettra à un plus grand nombre de personnes d'en arriver à l'autonomie comme salariés et contribuables et constituera donc le meilleur investissement possible pour assurer la santé économique de la province dans le futur.

Il faut que les écoles et les établissements postsecondaires préparent les étudiants handicapés à occuper les emplois de l'avenir. Il existe un besoin de services compétents et efficaces de préparation au travail et d'orientation en emploi. Le revenu de relais est un élément essentiel pour encourager les personnes handicapées à briser leur dépendance à l'égard de l'aide sociale et à accéder au plein emploi. Le Conseil exhorte le gouvernement de voir à mettre à la disposition de l'éventuelle Commission d'équité dans l'emploi suffisamment de ressources pour qu'elle puisse appliquer la loi efficacement.

Les questions des droits de la personne et d'attitude sous-tendent toutes les recommandations du Conseil. Même si les attitudes du public sont souvent les plus difficiles à changer, les amendements aux lois et aux politiques sur les droits de la

personne ont créé de nouvelles attentes en ce qui concerne les moyens pour répondre aux besoins de la personne handicapée. Il faut établir un cadre juste insistant davantage sur la compétence et le talent que sur les limites et l'incapacité.

Comme tout le monde, les personnes handicapées doivent acquérir les compétences et les techniques qui leur permettront d'occuper un emploi maintenant et dans le futur. Les employeurs doivent faire preuve d'un esprit ouvert et ouvrir leurs portes aux personnes handicapées qui sont à la recherche d'un emploi. Les syndicats doivent accepter de représenter de façon juste le travailleur handicapé et s'assurer qu'il ait droit aux mêmes avantages et aux mêmes chances que tous les autres travailleurs.

En définitive, les attitudes changeront au fur et à mesure que les personnes handicapées continueront à faire leur entrée sur le marché du travail. L'embauche de travailleurs handicapés aura un effet multiplicateur. Plus l'on embauchera de personnes handicapées, plus on créera de possibilités pour les autres. Les membres du Conseil ont bon espoir que les recommandations contenues dans ce rapport mèneront à des solutions pratiques pouvant aider les personnes handicapées à accéder à un emploi.

GLOSSAIRE

La liste qui suit contient des expressions qui sont utilisées tout au long du rapport.

ACCESSIBILITÉ

Dans son sens le plus large, l'accessibilité est une attitude d'acceptation des particularités des être humains. Par installations physiques accessibles, on entend celles permettant à toutes les personnes d'y entrer ou d'en sortir, et dont l'utilisation ne pose aucun problème de sécurité personnelle.

ADAPTATION

Selon la Commission des droits de la personne de l'Ontario, l'adaptation peut être conçue:

comme un moyen d'éliminer les obstacles qui empêchent les personnes handicapées de profiter de l'égalité des chances d'une manière qui soit adaptée à leur situation personnelle.

AIDE AUXILIAIRE

Voir SOUTIEN À LA VIE AUTONOME.

AIDE EN NATURE

Les prestations non pécuniaires, comme les médicaments sur ordonnance, les verres et les soins dentaires, que l'on donne aux bénéficiaires de l'aide sociale.

AIDE SOCIALE

Dans l'État-providence contemporain, l'aide sociale constitue un programme résiduaire destiné à la minorité de gens qui sont incapables d'en arriver à l'autonomie que procure un emploi et qui n'ont pas accès à un revenu suffisant en vertu de programmes universels ou de plans d'assurances.

En Ontario, l'aide sociale est assurée en vertu de deux lois principales qui sont: la Loi sur l'assistance sociale générale de 1958 et la Loi sur les prestations familiales de 1967.

DÉFICIENCE

Selon l'Organisation mondiale de la santé, la déficience se définit comme suit:

toute restriction ou insuffisance empêchant d'exécuter une activité de la façon ou dans les limites considérées normales pour un être humain.

DÉFICIENCE (suite)

Pour les fins des sondages menés pour l'équité d'emploi, la définition suivante, tirée du Profil de main-d'oeuvre 1989 du Secrétariat des ressources humaines de l'Ontario, a été retenue:

> Une personne atteinte d'une déficience est celle qui éprouve des difficultés à accomplir des tâches quotidiennes, en raison d'une condition de nature mentale ou physique de longue durée ou chronique.

EMPLOI

> L'emploi est le moyen par lequel une personne reçoit de l'argent pour prix d'un service ou d'un produit qu'elle fournit.

ÉQUITÉ D'EMPLOI

> Un programme complet ayant pour but d'en arriver à la représentation équitable des groupes cibles dans l'ensemble du milieu de travail et de corriger ou de prévenir les effets de la discrimination intentionnelle ou systémique.

ÉVALUATION

> La collecte et l'analyse de données à des fins d'identification et de planification du soutien, des produits et des services nécessaires pour répondre aux besoins d'une personne atteinte d'une déficience. Les renseignements recueillis peuvent avoir trait aux caractéristiques physiques, mentales et psycho-sociales d'une personne, de même qu'à sa vocation, ses aptitudes et ses intérêts professionnels.

GRANDES ENTREPRISES

> Pour les fins de ce rapport, les grandes entreprises sont définies comme celles qui ont plus de 500 employés.

GROUPE CIBLE

> Pour les fins de l'équité d'emploi, les groupes cibles comprennent habituellement les femmes, les minorités visibles, les autochtones ou aborigènes, et les personnes handicapées.

GROUPE DÉSIGNÉ

> Voir GROUPE CIBLE.

HANDICAP

Selon l'Organisation mondiale de la santé, un handicap se définit comme suit:

> un désavantage résultant d'une incapacité ou d'une déficience qui limite ou prévient l'accomplissement d'un rôle qui est normal.

«IMPÔT DE RECOUVREMENT»

La pratique qui consiste à réduire le supplément de revenu de l'aide sociale versé à une personne, lorsqu'il y a augmentation des revenus qu'un bénéficiaire reçoit d'autres sources.

INCAPACITÉ

Selon l'Organisation mondiale de la santé, l'incapacité se définit comme suit:

toute perte ou anomalie de fonctionnement d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique.

MOYENNES ENTREPRISES

Pour les fins de ce rapport, les moyennes entreprises sont définies comme celles dont la main-d'oeuvre compte plus de 50 employés.

ORIENTATION

Les conseils fournis par une personne à une autre et qui peuvent se rattacher, ou comprendre, l'orientation professionnelle et le placement au travail, parmi d'autres questions.

PETITES ENTREPRISES

Pour les fins du présent rapport, les petites entreprises se définissent comme les firmes indépendantes dont la main-d'oeuvre compte 50 employés ou moins.

PRÉJUDICE INJUSTIFIÉ

Selon le Code des droits de la personne de l'Ontario, il faut considérer trois aspects lorsqu'il s'agit de déterminer si une adaptation requise peut causer un préjudice injustifié : le coût, les sources extérieures de financement, s'il en est, et les exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

SERVICES DE TRANSPORT PARALLÈLES

Voir SERVICES DE TRANSPORT SPÉCIAUX

SERVICES DE TRANSPORT SPÉCIAUX

Il s'agit de la désignation générale d'une catégorie de services de transport, qui sont plus accessibles et qui offrent un service plus flexible et plus personnalisé, en comparaison des services de transport en commun conventionnels à itinéraire fixe. Ces services spéciaux ne comprennent pas toutefois les systèmes à usage exclusif, comme les véhicules personnels, les taxis utilisés par un seul passager, ou les autobus nolisés. Ils comprennent les systèmes de transport en commun régis en fonction de la demande, comme l'envoi d'autobus par télétraitement des demandes et les voyages en groupes en taxi.

SOUTIEN À LA VIE AUTONOME

Cette expression recouvre toute la gamme de services nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées, afin qu'elles puissent vivre et travailler de façon autonome dans un milieu aussi libre d'entraves que possible.

TRAVAIL

Voir EMPLOI.

BIBLIOGRAPHIE

Advisory Group on Persons with Disabilities
1987 "Report of the Advisory Group on Persons with Disabilities to the Ontario Social Assistance Review Committee." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

Agocs, Carol
1986 "Affirmative Action. Canadian Style: Reconnaissance." Canadian Public Policy. March, 1986, 12(1):148-162.

Anderson, Julie
1989 "How Technology Brings Blind People into the Workplace." Harvard Business Review. March-April, 1989, 89(2):36-39.

Annable, Gary
1989 Supported Employment in Canada. Winnipeg: Canadian Council on Rehabilitation and Work.

Baker, David
1989 "Anticipating the Next Generation of Equality Issues in Employment for Disabled People in Canada." Toronto: Advocacy Resource Centre for the Handicapped.

Bevan, Lynn
1985 "Employment Discrimination Laws in the United States." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Bowe, Frank
1989 "Recruiting Workers with Disabilities." Worklife. Summer, 1989, 2(2):37-41.

Buckland, Lin
1985 "Education and Training: Equal Opportunities or Barriers to Employment?" In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Canada
1984 Report of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Canada
1985 Equality for All. Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights. Ottawa: Queen's Printer for Canada.

Canada
1987 Challenge: Putting our House in Order. Initial Report of the Sub-Committee on the Disabled and the Handicapped of the Standing Committees on Communications and Culture. Ottawa: Supply and Services Canada.

Canada
1988 No News is Bad News: First Report of the Standing Committee on the Status of Disabled Persons. Ottawa: Queen's Printer for Canada.

Canada, Department of the Secretary of State of Canada
1987 Obstacles, 1987 Update Report. Ottawa: Supply and Services Canada.

Canada, Minister for Employment and Immigration
1988 "Job Accommodation Network", News Release. November 10, 1988.

Canadian Hearing Society
"Employment Equity Issues Heats Up." Vibrations. October, 1989, p.9.

Canadian National Railway
1988 Equity: 1988 Report. Montreal: Canadian National Railway.

Chester, R.S.G.
1985 "Equality and Employment: Ideas from Europe, Australia, and Japan." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Clutterbuck, Peter
1984 Work and Well-Being: The Changing Realities of Employment. Toronto: Canadian Mental Health Association.

Cole, J. C. and R. Bragman
1985 "Guidelines for improving employer effectiveness in interviewing disabled applicants." Journal of Rehabilitation. January - March, 1985. 51(1): 46-48.

College Committee on Special Needs
1988 Handbook for Success: Special Needs. Sudbury: College Committee on Special Needs.

Coudroglou, Aliki and Dennis Poole
1984 Disability, Work and Social Policy: Models for Social Welfare. New York: Springer Publishing Company.

Davenport, Cynthia
1989 "Disabled People, Able Workers." Human Resources Professional. June, 1989, pp. 8-19.

Disabled People for Employment Equity
1989 "Submission to the Ontario Ministry of Citizenship, Consultation on Employment Equity." Toronto: Disabled People for Employment Equity.

Employment and Immigration Canada
1985 The Canadian Jobs Strategy...working opportunities for people: How it Benefits Disabled Persons. Ottawa: Employment and Immigration Canada.

Employment and Immigration Canada
1986 Employment Equity: A Guide for Employers. Ottawa: Supply and Services Canada.

Employment and Immigration Canada
1987 "The Canada Employment Centre: Programs, Services, Employment Guide." Ottawa: Supply and Services Canada.

Employment and Immigration Canada
1988 Employment Equity Act: Annual Report to Parliament, 1988 (and Tables). Ottawa: Supply and Services Canada.

Employment and Immigration Canada
1988 "The Canada Employment Centre: Programs, Services, Employer's Guide." Ottawa: Supply and Services Canada.

Employment and Immigration Canada
1989 Employment Equity Act: Annual Report to Parliament, 1989 (and Tables). Ottawa: Supply and Services Canada.

Environics Research
1989 The Needs and Attitudes of Disabled Ontarians. Toronto: Ontario Office for Disabled Persons.

Fisher, Adrian and Delwyn Harnisch
1989 "Career Expectations and Aspirations of Youth with and without Handicaps." International Journal of Educational Research. 13(5):515-532.

Fox, John
1990 "Mr. Christie's boss makes powerful case for literacy." Financial Post. March 29, 1990. p. 14.

Garrison J. R.
1988 "Educational Needs of Disabled Young People: Issues for the Future in the Transition from School to Work. Paper presented at World Congress of Rehabilitation International. Tokyo, September 6, 1988.

Gillies, Pam and Tim Shackley
1988 "Adolescents View of their Physically Disabled Peers: A Comparative Study." Educational Research. June, 1988, 30(2): 104-109.

Goldberg, Gerald
1982 Attitudes, Communication and Occupational Safety: Overcoming Attitudes Toward Disabled Employees. Toronto: Ontario Ministry of Labour, Special Studies and Services Branch, Occupational Health and Safety Division.

Goodwin, James B
1989 Development of Workplace Efficiency Based Employment Models. Calgary: The Vocational and Rehabilitation Research Institute.

Gopal, Pati and Glenn Morrison
1982 "Special Report: Enabling the Disabled." Harvard Business Review. July-August, 1982, 60(4): 152-168.

Graham, Richard
1987 "Shortage of Qualified Labour", Excerpt from National Business Watch, Toronto: Canadian Federation of Independent Business, February 1987.

Greene-Black, Jayne
1988 "Career Planning and Employment Needs of University Students with Learning Disabilities." 14th National Consultation on Vocational Counselling, pp. 55-64.

Gunderson, M.
1985 "Labour market aspects of inequality in employment and their application to crown corporations." In Rosalie S. Abella (ed.),Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Minister of Supply and Services.

Harvey, Edward B, and John H. Blakely
1985 "Strategies for Establishing Affirmative Action Goals and Timetables." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Health and Welfare Canada & Employment and Immigration Canada
1989 Employment Policies for People with Disabilities. Ottawa: Health and Welfare Canada & Employment and Immigration Canada.

Hess, Melanie
1987 "Education and Skills Requirements for Future Employment." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

Hughes, Patricia
1985 "Discrimination and Related Concepts: Definitions and Issues." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

International Labour Office
1984 Adaptation of Jobs for the Disabled. Geneva: International Labour Office.

Jain, Harish and Rick Hackett
1989 "Measuring the Effectiveness of Employment Equity Programs in Canada: Public Policy and a Survey." Canadian Public Policy. XV(2):189-204.

Jones, R.
1984 Attitudes and Attitude Changes in Special Education: Theory and Practice. Reston, Virginia: Council for Exceptional Children.

Kearney, Gillian
1981 "Employer Programs: Do they work?" Advocate, July-August, 1981.

Leonard, Jonathan
1984 "Employment and Occupational Advancement under Affirmative Action." The Review of Economics and Statistics. August, 1984, 66:377-385.

Leitman, Marilyn
1985 "A Federal Contract Compliance Program for Equal Employment Opportunities." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Lightman, Ernie
1987 "Work Incentives and Disincentives in Ontario." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

Minskoff, Esther H., Scott W. Sautter, F. James Hoffmann, and Robin Hawks.
1987 "Employer Attitudes Toward Hiring the Learning Disabled." Journal of Learning Disabilities. January 1987, 20(1):53-57.

Muszynski, Leon
1987 "Alternatives to Welfare." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

National Council on the Handicapped
1986 Toward Independence: An Assessment of Federal Laws and Programs Affecting Persons with Disabilities- With Legislative Recommendations, Appendix. Washington: United State Government Printing Office.

National Educational Association of Disabled Students
1989 A Report on "Visions": A Conference of the National Educational Association of Disabled Students." Ottawa: National Education Association of Disabled Students.

Nathanson, Robert and Jeffrey Lambert
1981 "Integrating Disabled Employees into the Workplace." Personnel Journal. February, 1981, pp. 109- 113.

National Educational Association of Disabled Students
1989 Profiles of Students with Disabilities at Post-Secondary Institutions in Canada. Ottawa: National Educational Association of Disabled Students.

No Author
1988 "Special Section: Disability and Employment." Paraplegia News. October, 1988. pp. 62-69.

O'Leary, Judith
1983 "Disabled Women and Employment." Rehabilitation Digest. Fall, 1983. 14(3):7-10.

Ontario
1987 An Injury to One is an Injury to All. Report of the Ontario Task Force on the Vocational Rehabilitation Services of the Workers' Compensation Board. Toronto: Queen's Printer for Ontario.

Ontario
1989 Human Rights Code, 1981. (Revised 1984, 1986) Toronto: Ministry of the Attorney General.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989a "Approaches to Implementing Employment Equity." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989b "A Theoretical Context for Employment Equity." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989c "Discussion Paper on Employment Equity in the Broader Public and Private Sectors." Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989d "Employment Equity Programs in the Ontario Government." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989e "Impact of the Ontario Humans Rights Code." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989f "Programs in Other Countries." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989g "Programs in the United States." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989h "Province of Quebec Employment Equity Programs." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989i "Role of Organized Labour in Employment Equity Law." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989j "Training Issues for Persons with Disabilities." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Citizenship
1989k "Training Opportunities in Ontario: Impacts." Background paper prepared for the Working Group on Employment Equity. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1980 Vocational Rehabilitation Services Act. Toronto: Queen's Park Printers

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1987 Challenges and Opportunities: Community Living for People with Developmental Handicaps. Toronto: Queen's Printer for Ontario.

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1988a "An information network will help Canadian employers accommodate disabled employees." Window on Technology, 5(3):10-11.

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1988b "IBM: Products and services to encourage more companies to hire persons with disabilities." Window on Technology, 5(3):8-9.

Ontario, Ministry of Community and Social Services
1989 "Wage Policy: An Overview." Unpublished Paper.

Ontario, Ministry of Education
1989 Review of Ontario Education Programs for Deaf and Hard-of-Hearing Students. Toronto: Ministry of Education.

Ontario, Ministry of Labour
1983 Linking for Employment, A Report of the Task Force on Employment and Disabled Persons. Toronto: Queen's Park Printers.

Ontario, Ministry of Labour
1986a Taking Aim: Job Search Strategies for People with Disabilities. Toronto: Ministry of Labour, Handicapped Employment Program.

Ontario, Ministry of Labour
1986b What It Takes: Planning an Employment Equity Program for People with Disabilities. Toronto: Ministry of Labour, Handicapped Employment Program.

Ontario, Ministry of Labour
1988 "Supported Employment: A Discussion Paper." Toronto: Ministry of Labour, Handicapped Employment Program, unpublished paper.

Ontario, Ministries of Labour and Education
1988 Bridges to Employment for Students with Disabilities: A Resource Guide for School-to-Work Transition (SWT). Toronto: Queen's Printer for Ontario.Ontario, Ministry of Labour

Ontario, Ministry of Tourism and Recreation
1988 Equity Strategy: Working Together, Achieving Together. Toronto: Ministry of Tourism and Recreation, Employment Equity Office.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1987 "Report on Consultation Meeting Held in Toronto, Ontario." Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1988a Independent Living, The Time is Now: A Discussion Paper on the Future of Independent Living Assistance in Ontario. Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1988b "Report on Consultation Meeting Held in Sudbury, Ontario." Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1989a "Report on Consultation Meeting Held in Hamilton, Ontario." Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council for Disabled Persons
1989b "Report on Consultation Meeting Held in London, Ontario." Toronto: Ontario Advisory Council for Disabled Persons.

Ontario Advisory Council on the Physically Handicapped
1982 Position Paper on Employment and Rehabilitation. Toronto: Ontario Advisory Council on the Physically Handicapped.

Ontario Advisory Council on the Physically Handicapped and the Ontario Advisory Council on Senior Citizens
1987 The Freedom to Move is Life Itself: A Report on Transportation in Ontario. Toronto: Ontario Advisory Council on the Physically Handicapped and the Ontario Advisory Council on Senior Citizens.

Ontario Human Rights Commission
1989a Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities. Toronto: Ministry of Citizenship.

Ontario Human Rights Commission
1989b "Human Rights: Accommodation of Persons with Disabilities" (Brochure) Toronto: Ontario Human Rights Commission.

Ontario Social Assistance Review Committee
1988 Transitions: Report from the Social Assistance Review Committee. Toronto: Queen's Printer for Ontario.

Parents, W.S. and J.M. Everson
1986 "Competencies of disabled workers in industry: A review of business literature." Journal of Rehabilitation. October-December, 1986. S2(4):16-23.

Pattillo, Roger W.
1986 Unlocking the Doors: An Examination of the Impact of Computer and High Technology on Employment Opportunities for the Physically Disabled. Ottawa: Health and Welfare Canada, Assistance and VRDP Program, Social Services Program Branch.

Pearpoint, Jack
1987 "Frontier College: Literacy Education Since 1899." Prospects. XVII(2):277-286.

Perrin, Burt
1986 Trends and Innovations Regarding Employment for People with Disabilities. Toronto: Burt Perrin Associates, Unpublished paper.

President's Committee on Employment of People with Disabilities
1989 "Ready, Willing and Available: A Business Guide." Worklife. Summer, 1989, 2(2):18-21.

Rioux, Marcia
1985 "Labelled Disabled and Wanting to Work." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Robinson, R. B. and Ada Forsyth
1988 Employment Equity: Status Report on Disabled Persons. Project Report prepared for the Working Group on Employment Equity, Ontario Ministry of Citizenship. Toronto: Ministry of Citizenship.

Rusch, Frank R.
1986 Competetive Employment Issues and Strategies. Baltimore: H. Brookes Publishing Company.

Schweitzer, Nancy and John Deely
1981 "The Awareness Factor: A Management Skills Seminar." Journal of Rehabilitation. January/ February/March, 1981, pp. 45-50.

Schweitzer, Nancy and John Deely
1982 "Interviewing the Disabled Job Applicant." Personnel Journal. March, 1982, pp. 205-209.

Shannon, Susan
1989 SOLD: A Futures Model for Successful Employment. Brockville: St. Lawrence College.

Stubbins, Joseph
1982 "The Quota System for the Employment of Disabled Persons." Rehabilitation Literature. May-June, 1982, 43(5-6):141-145.

Task Force on Community Employment and Income Maintenance
1987 Report of the Task Force on Community Employment and Income Maintenance. Toronto: Ontario Association for the Mentally Retarded.

Taylor, Humphrey, Michael Kagey and Stuart Leichenko
1986 The ICD Survey of Disabled Americans: Bringing Disabled Americans into the Mainstream. New York: International Center for the Disabled.

Thompson, Pat
1987 Job Vacancies in the Independent Business Sector, Part I- National Analysis, Part II- Provincial Overview, Ontario. Toronto: Canadian Federation of Independent Business, May-June, 1987.

Thompson, Pat
1988 Statistical Profile of Small Business in Ontario. Toronto: Canadian Federation of Independent Business.

Torjman, Sherri Resin
1988 Income Insecurity: The Disability Income System in Canada. Downsview: G. Allan Roeher Institute.

Townson, Monica
1985 "The Socio-Economic Costs and Benefits of Affirmative Action for Canada." In Rosalie S. Abella (ed.), Research Studies of the Commission on Equality in Employment. Ottawa: Supply and Services Canada.

Treasury Board of Canada
1989 "Provision of Services for Employees with Disabilities." Personnel Management Manual. vol.4, ch. 16, pp. 1-5, Appendix A and Guidelines.

Vash, Carolyn
1982 "Employment Issues for Women with Disabilities." Rehabilitation Literature. July-August, 1982, 43(7-8):198-207.

Wesley, Patrick
1988 Access for Disabled Persons to Ontario's Universities: A Report for the Ontario Council on University Affairs. Toronto: Patrick Wesley Consultants.

Weisberg, Terese
1987 "Vocational Rehabilitation Services and the Social Assistance System: An Examination of the Interface." Background report prepared for the Ontario Social Assistance Review Committee. Toronto: Ontario Ministry of Community and Social Services.

Wintrob, Suzanne
1988 "Data Base Helps Disabled Do Their Job." Computing Canada. April 28, 1988.

Zdriluk and Associates
1988 "Work Futures: How Work Trends Will Change for Canadians with Disabilities." A Discussion Paper Prepared for Disabled Persons Participation Program, Secretary of State, Canada. Ottawa: Zdriluk and Associates.